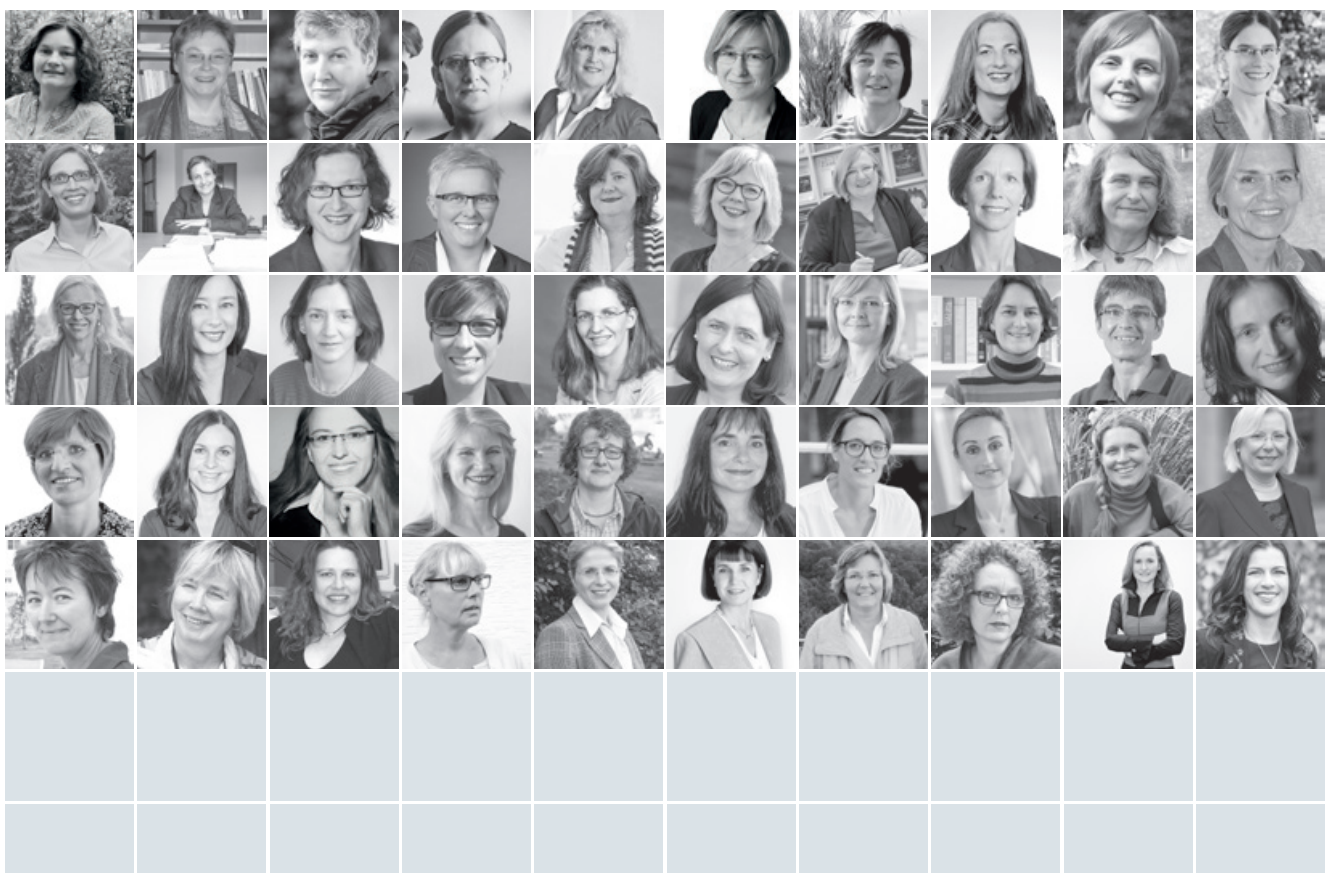


GLEICHSTELLUNG IM FOKUS FÜNF JAHRE PROFESSORINNEN- PROGRAMM

AN DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN



GLEICHSTELLUNG IM FOKUS

IMPRESSUM

Herausgeber/Herausgeberin:
Der Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen
Die Zentrale Frauenbeauftragte der
Justus-Liebig-Universität Gießen

Redaktion:
Gleichstellungsbüro
Stefanie Armbrecht
Goethestraße 58
35390 Gießen
Telefon: 0641 99-12050 -12057
Frauenbeauftragte@admin.uni-giessen.de
Redaktionsschluss: April 2015

Gestaltung: Polkowski Mediengestaltung



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP09142A und 01FP09142B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

GLEICHSTELLUNG
IM FOKUS
FÜNF JAHRE
PROFESSORINNEN-
PROGRAMM

AN DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN

BILDNACHWEISE

Titel – Auswahl von Professorinnen und Vertretungsprofessorinnen der JLU:

Marita Albrecht (Prof. Dr. Kirsten von Hagen), Becker privat (Prof. Dr. Annette Becker), Fotostudio Behr Gießen (Prof. Dr. Sybille Mazurek), Petra Bröckmann (Prof. Dr. Susanne Göpferich), Jutta Bücken (Prof. Dr. Bojana Kunst), ©Bundesverfassungsgericht (Prof. Dr. Gabriele Britz), Johannes Deinzer (Prof. Dr. Renate Deinzer), Dietl privat (Prof. Dr. Cora Dietl), Meike Dietz (Dr. Katharina Lehnhart), Anja Drescher (Prof. Dr. Katja Sträßer), Elvira Eberhardt (Dr. Nicole Ratzinger-Sakel), Eisen privat (Prof. Dr. Ute E. Eisen), Fey privat (Prof. Dr. Kerstin Fey), Foto-com Gießen (Prof. Dr. Annette Otte), Giehl privat (Prof. Dr. Klaudia Giehl), Godemann privat (Prof. Dr. Jasmin Godemann), Macarena Gonzalez Ulloa (Prof. Dr. Encarnación Gutiérrez Rodríguez), Greisbach privat (Prof. Dr. Michaela Greisbach), Oliver Heimann (Prof. Dr. Claudia Hattendorff), Hennig privat (Prof. Dr. Mathilde Hennig), Fotostudio Hirsch Darmstadt (Prof. Dr. Ingrid Miethe), Susanne Hofmann (Dr. Diana Auth, Prof. Dr. Claudia Bullerjahn), Photo & Design Studio Klam Berlin (Dr. Dorothée de Nève), Fotostudio Klitzsch Kassel (Prof. Dr. Hélène Martinez), Klug privat (Prof. Dr. Gabriele Klug), Arlene Knipper-Berg (Prof. Dr. Christine Wiezorek), Marta Krawinović (Prof. Dr. Barbara Holland-Cunz), Kubinska & Hoffmann München (Prof. Dr. Marietta Auer), Michael Kusiowski (Prof. Dr. Nicole Graulich), Hannah Lebershausen (Prof. Dr. Ute-Christine Klehe), Lexutt privat (Prof. Dr. Athina Lexutt), P. Lozzi (Prof. Dr. Claudia Höhne), Andrea Lühmann (Prof. Dr. Claudia von Aufschnaiter), Philipp Markart (Prof. Dr. Malgorzata Wygrecka), Juan F. Masello (Prof. Dr. Petra Quillfeldt), Franz Möller (Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt, Prof. Dr. Katja Becker, Prof. Dr. Eva Burwitz-Melzer), Morlock privat (Prof. Dr. Gertrud Morlock), Olson privat (Prof. Dr. Greta Olson), Stefan Ratering (Prof. Dr. Sylvia Schnell), Stöppler privat (Prof. Dr. Reinilde

Stöppler), Tikkanen privat (Prof. Dr. Ritva Tikkanen), Anna Voelske (Prof. Dr. Katja Fiehler), Weckel privat (Prof. Dr. Ulrike Weckel), Wenisch privat (Prof. Dr. Sabine Wenisch), Wingender privat (Prof. Dr. Monika Wingender), Wrenzycki privat (Prof. Dr. Christine Wrenzycki), Fotostudio Zabel Grünberg (Prof. Dr. Christiane Hermann)

Grußwörter und Vorwort:

Margitt Kühn (Seite 8), Jonas Ratermann (Seite 6), Regina Schäfer (Seite 10)

Ideenwettbewerb:

AG Familiengerechter Campus Recht und Wirtschaft (Seite 16, 17), Ch. A. Bachmann Verlag (Seite 35), Arne Baudach (Seite 45), ©Susan Chiang, IStock (Seite 23), Sonja Felkel (Seite 43), Frauennetzwerk FB 05 (Seite 36, 37), GGL (Seite 50, 52), ©GlobalStock (Seite 49), Institut für Altertumswissenschaften (Seite 29), Institut für Anglistik (Seite 32), Institut für Chemie (Seite 41), Institut für Didaktik der Physik (Seite 39), Institut für Erziehungswissenschaften (Seite 19, 27), Institut für Heil- und Sonderpädagogik (Seite 25), Justus Sekretariate (Seite 46), ©Kasto, Fotolia (Seite 31), Franz Möller (Seite 51), Michael Pirr (Seite 39), Sara Strüßmann (Seite 21), ©urbancow, IStock (Seite 33), ©webphotographeer, IStock (Seite 47), ©Yuri, IStock (Seite 41)

Stipendien:

Anne Benz (Seite 59), Franz Möller (Seite 54), Medine Özer (Seite 57)

Seminare/Familienförderung/Förderpreis:

Bildersammlung von Universitätsbibliothek und Universitätsarchiv (Seite 68), ©Kurhan, Fotolia (Seite 65), Tim Lochmüller (Seite 66/67), ©Zerbor, Fotolia (Seite 62)

1.	Grußwort des Präsidenten	6
2.	Grußwort der zentralen Frauenbeauftragten	8
3.	Einleitendes Vorwort der ehemaligen zentralen Frauenbeauftragten	10
4.	Ideenwettbewerb zur Frauenförderung	15
	Projekte der Fachbereiche 01 und 02 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	16
	Projekte des Fachbereichs 03 – Sozial- und Kulturwissenschaften	18
	Projekte des Fachbereichs 04 – Geschichts- und Kulturwissenschaften	28
	Projekte des Fachbereichs 05 – Sprache, Literatur, Kultur	30
	Projekte des Fachbereichs 07 – Mathematik und Informatik, Physik und Geographie	38
	Projekte des Fachbereichs 08 – Biologie und Chemie	40
	Projekte des Fachbereichs 09 – Agrarwissenschaften, Ökotrophologie und Umweltmanagement	46
	Projekte des Fachbereichs 11 – Medizin	48
	Projekte der Graduiertenzentren	50
5.	Stipendienprogramme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft	54
	Interview mit Dr. Liane Wörner – Stipendiatin des Margarete-Bieber-Programms	54
	Interview mit Henriette Weber – Stipendiatin des Doktorandinnenprogramms	57
	Interview mit Wanda Hermann – Stipendiatin des Promotionsabschlussförderprogramms	59
6.	Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	62
7.	Dual Career Service	64
8.	Service Familiengerechte Hochschule	66
9.	Helge-Agnes-Pross-Förderpreis	68
10.	Feuerwehrfonds	70

Mit der vorliegenden Broschüre haben wir Grund, stolz zu sein. Wir blicken damit auf fünf Jahre institutionell gesicherte Gleichstellungspolitik zurück, die als ganz wesentliches Element der erfolgreichen Gestaltung der Justus-Liebig-Universität (JLU) zu verstehen ist. Bereits seit 2008 nimmt die JLU mit großem Erfolg am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder teil und konnte über die Regelberufung von zwei Professorinnen mehr als eine Millionen Euro aus dem Programm einwerben. Mittel in vergleichbarer Höhe stellte das JLU-Präsidium bereit.

Mit diesen Geldern wurden Stipendien für junge Frauen, die sich promovieren und habilitieren wollen, ebenso ermöglicht wie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Besondere Beachtung hat der inzwischen BMBF-prämierte Ideenwettbewerb gefunden, das Bundesministerium erklärte diesen 2012 zur Best-Practice-Maßnahme. Der Feuerwehrfonds ebenso wie das Seminar- und Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis runden das Portfolio der Gleichstellungsmaßnahmen ab. Diese Initiativen tragen dazu bei, dass in allen Bereichen unserer Universität die besten Talente – und damit eben auch die besten weiblichen Talente – eine angemessene Förderung und Unterstützung erhalten und alle daran beteiligten Akteurinnen und Akteure an einem Strang ziehen.

Die damit erreichten Zielmarken sind ein dementsprechend deutliches Signal; die Zahlen sprechen für sich. Heute sind an der JLU 62 Prozent aller Studierenden weiblich – ein im deutschlandweiten Vergleich rekordverdächtig Wert für eine Volluniversität. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt immerhin bei 44 Prozent. Aber, auch das ist im Jahr 2014 Realität: Nur rund 20 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt. Damit kann und darf man sich nicht zufriedengeben. Unsere Entscheidung zum Professo-



PROF. DR.
JOYBRATO MUKHERJEE
PRÄSIDENT DER JLU

rinnenprogramm zeigt also, dass wir mit unseren Gleichstellungsmaßnahmen auf einem richtigen Weg sind. Die in den letzten Jahren erzielten Erfolge sind daher ein Ansporn, uns weiter um Chancengleichheit und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft zu bemühen.

Dazu passt es, dass die JLU auch in der Außenbetrachtung Zustimmung und Bestätigung ihrer Gleichstellungspolitik erfährt. So bestätigte die DFG der Universität Gießen, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards besonders erfolgreich umzusetzen und stuft sie daher in die Spitzengruppe ein. Auch die im vergangenen Jahr abgeschlossene externe Evaluation der Gleichstellungspolitik der JLU durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) kommt zu einem überwiegend positiven Ergebnis und hilft uns bei der Identifizierung jener Bereiche, in denen messbare Erfolge noch ausstehen.

Im Jahr 2013 wurde die JLU schliesslich aufgrund ihrer Erfolge in der ersten Phase des Professorinnenprogramms zur Teilnahme an der Neuauflage, dem Professorinnenprogramm II, zugelassen. Damit stehen weitere fünf Jahre bis zu 1,6 Millionen Euro aus dem Programm zur Verfügung; auch hier beteiligt sich das Präsidium erneut mit Mitteln in vergleichbarer Höhe. Mit den frei werdenden Mitteln wird die JLU unter anderem Berufungsfonds einrichten, mit denen exzellente Wissenschaftlerinnen gewonnen werden können, außerdem werden weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf initiiert – wie zum Beispiel der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch das Engagement im Bereich Genderforschung wird deutlich verstärkt werden.

Die JLU ist mit ihrem breit aufgestellten und gezielt zugeschnittenen Portfolio gleichstellungsfördernder Maßnahmen – wie sie insbesondere aber eben nicht nur durch das

Professorinnenprogramm ermöglicht werden – auf einem erfolgreichen Weg. Die Ziele und Instrumente nachhaltiger Gleichstellungspolitik sind zwar im Selbstverständnis integriert und werden in ihrer gesamten Breite getragen, zeigen bislang aber noch nicht überall den gewünschten Erfolg. Der festgestellte und maßnahmensseitig berücksichtigte Handlungsbedarf besteht nach wie vor in Bezug auf notwendige Strukturveränderungen, welche handlungsfeldbezogen die erkannten Schwächen adressieren. Mit den auf Leitungs- und Managementebene entwickelten Professionalitätskriterien geht es auch zukünftig darum, den Gleichstellungsauftrag trotz Konkurrenz mit anderen Steuerungszielen prioritär zu verfestigen und weiter zu befördern. Die dafür erforderliche institutionelle Verankerung ist inzwischen erreicht und gefestigt, so dass die in verschiedenen Bereichen weiterhin bestehenden Herausforderungen nun angegangen werden können. Dafür war und ist das Professorinnenprogramm ein wichtiges Instrument.

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen

Nach Abschluss des Professorinnenprogramms I ist es uns eine große Freude, mit der vorliegenden Broschüre das beachtliche Maßnahmenpaket zur Förderung und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen und geschlechtertheoretischen Anliegen an der Justus-Liebig-Universität (JLU) in seiner Vielfalt und in Gänze zu präsentieren, das durch die erfolgreiche Teilnahme am und in der fünfjährigen Umsetzungsphase des Programms möglich geworden ist. Gleichzeitig erlaubt uns diese abschließende Zusammenschau auch, die Vielzahl der engagierten Akteurinnen und Akteure, die sich an der JLU für das Thema Gleichstellung und für Geschlechterforschung einsetzen, sichtbar zu machen. Insbesondere die durch den Ideenwettbewerb initiierten Projekte illustrieren eindrücklich, dass Gleichstellung und Geschlechterforschung fächerübergreifende Querschnittsthemen sind und die Projekte zeigen auch, dass in den unterschiedlichen Fachbereichen und Fächerkulturen Gestaltungswille und Umsetzungsbereitschaft für geschlechterpolitische wie auch -theoretische Perspektivwechsel diskutiert und verwirklicht werden.

Seit 2008 sind also durch das Professorinnenprogramm I und durch das Engagement des Präsidiums, der zentralen Frauenbeauftragten, den dezentralen Frauenbeauftragten und einer Vielzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern signifikante Veränderungsprozesse auf den Weg gebracht worden, die es nun in den kommenden Jahren im Rahmen des Professorinnenprogramms II und darüber hinaus weiterzuentwickeln gilt. Als Wissenschaftlerin mit einem geschlechtertheoretischen Forschungs- und Lehrschwerpunkt habe ich bisher selbst als Mitglied der Gleichstellungskommission an der Entwicklung des Gleichstellungskonzeptes und der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der JLU mitgewirkt und die Implementierung von Frauen- und Geschlechterforschung in das Curriculum der anglophonen



DR. NADYNE STRITZKE ZENTRALE FRAUENBEAUFTRAGTE DER JLU

UND LEITERIN DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Literatur- und Kulturwissenschaft unter anderem durch ein im Ideenwettbewerb gefördertes Projekt vorangetrieben. Die große Bandbreite engagierter Akteurinnen und Akteure, die entwickelten Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramm I sowie die langjährige etablierte Tradition der Geschlechterpolitik und Geschlechterforschung an der JLU bilden die Basis für meine zukünftige Arbeit als zentrale Frauenbeauftragte.

Auf dieser Grundlage ist ein zentrales Anliegen für die kommenden Jahre die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Arbeitskultur an der JLU. Eine Kultur der Anerkennung und Geschlechtergerechtigkeit ist an die Entwicklung und Etablierung eines kohärenten Gesamtkonzeptes geknüpft. Dazu bedarf es einer konzeptionellen und strukturellen Verzahnung der Akteurinnen und Akteure, des geschlechterpolitischen und -theoretischen Wissens und der institutionellen Handlungsebenen. Die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes auf Basis der bisher erreichten Zielmarken bildet in diesem Prozess einen wesentlichen Schritt. Die vorliegende Broschüre veranschaulicht die vielfältigen Aktivitäten in allen Fachbereichen und auf allen Strukturebenen der Universität, die sich in den letzten fünf Jahren entwickelt haben. Eine Herausforderung wird es nun sein, diese Bandbreite an Einzelentwicklungen systematisch in die hochschulpolitische Strategieentwicklung der JLU zu integrieren.

Eine Voraussetzung für eine effektive strukturelle Verzahnung ist unter anderem die Kommunikation von Wissen. Die vorliegende Broschüre bildet dazu einen ersten Schritt, denn mit ihr werden die bisher erreichten Maßnahmen und die Akteurinnen und Akteure nicht nur übersichtlich vorgestellt, sondern auch der hochschulinterne und -externe Dialog über das bisher Erreichte und Weiterentwicklungschancen generiert.

Ein zentrales langfristiges Ziel von Gleichstellungspolitik an den Hochschulen ist die deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen. Dieses geschlechtergerechte (hochschul)politische Anliegen wurde durch die Maßnahmen des Professorinnenprogramm I vorangetrieben und wird durch das Cover zu dieser Broschüre versinnbildlicht. Die Fotos zeigen derzeit an der JLU tätige Professorinnen. Wissenschaftlerinnen, die alle Qualifikationsstufen selbst durchlaufen haben und die nun durch ihr Engagement in Forschung und Lehre maßgeblich zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung beitragen. Wir möchten uns sehr herzlich bei allen Professorinnen sowie Urheberinnen und Urhebern bedanken, die uns die Gestaltung dieses Coverbildes ermöglicht haben. Die offenen Fotoreihen symbolisieren sowohl die Professorinnen, die wir nicht mit ihrem persönlichen Foto abbilden konnten, als auch alle zukünftig zu berufenen Professorinnen.

Abschließend möchte ich Worte des Dankes formulieren. Mein Dank gilt meiner Vorgängerin im Amt sowie allen Kolleginnen und Kollegen für ihre langjährige gleichstellungspolitische Arbeit sowie meinem Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Frauen- und Gleichstellungsbüro. Besonderer Dank gilt dabei Stefanie Armbrrecht für die inhaltliche und redaktionelle Arbeit an dieser Broschüre. In der Endphase wurde Stefanie Armbrrecht durch Dr. Irene Häderle, Julia Mohr, Marcel Rebenack, Hannah Schinkels und Amelie Waldhauer unterstützt, auch ihnen sei herzlich gedankt. Auf der Grundlage des bisher Erreichten und mit Blick auf die kooperative Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure blicke ich mit Neugier und Freude auf die zukünftigen geschlechterpolitischen Herausforderungen an der JLU.

Dr. Nadyne Stritzke
Zentrale Frauenbeauftragte und
Leiterin des Gleichstellungsbüros

Als Margarete Bieber 1923 in Gießen zur außerordentlichen Professorin ernannt wurde, war sie eine der ersten Frauen, denen es gelungen war, sich an einer deutschen Hochschule zu habilitieren. Auch war die Universität Gießen der Ort, an dem Helge Agnes Pross 1965 als eine der ersten Professorinnen das innovative Themenfeld der Frauen- und Geschlechterforschung betrat.

Die Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) ist heute stolz auf ihre Pionierinnen, die für ihre persönliche wissenschaftliche Laufbahn ebenso wie für die Gleichberechtigung von Mann und Frau eintraten. Jedoch ist festzuhalten, dass erst mit der institutionalisierten Frauenförderung, die Ende der 1980er Jahre einsetzte, eine gezielte Frauenförderung an der JLU betrieben wurde – eine Entwicklung, die ohne die neue Frauenbewegung nicht denkbar gewesen wäre. Immer wieder benötigt es demnach auch Impulse von außen, die zu einem Umdenken im Inneren führen.

Ein solcher Impuls war sicherlich auch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, welches im November 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen wurde. Bund und Länder stellten insgesamt 150 Millionen Euro zur Verfügung, um an allen teilnehmenden Universitäten jeweils bis zu drei neue Vorzugs- oder Regelprofessuren für Frauen zu schaffen. Voraussetzung für die Akquise dieser Mittel waren jedoch eine angemessene Selbstbeteiligung der Hochschule und die Entwicklung eines überzeugenden Gleichstellungskonzepts, das Wissenschaftlerinnen auf allen universitären Hierarchieebenen zugutekommt.

Das Gleichstellungskonzept, das daraufhin 2008 an der Justus-Liebig-Universität entwickelt wurde, führte dazu, dass die Bewerbung der Gießener Universität um die Teilnahme am Professorinnenprogramm Erfolg hatte. Infolgedessen



MARION OBERSCHELP

VON FEBRUAR 1989 BIS JANUAR 2015

ZENTRALE
FRAUENBEAUFTRAGTE
DER JLU

wurden an der JLU in den Fächern Anglistik und Germanistik zwei vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) geförderte Regelprofessuren mit Frauen neu besetzt, wodurch die Gießener Universität vom Projektträger Mittel in Höhe von einer Million Euro erhielt. Durch weitere Eigenmittel in gleicher Höhe stand der Universität zwischen den Jahren 2009 und 2014 die stolze Summe von rund zwei Millionen Euro für die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept verankerten strukturellen und personenbezogenen Maßnahmen zur Verfügung. Das Professorinnenprogramm I kann demnach als Meilenstein der Gleichstellungspolitik an der JLU gelten, standen doch nie zuvor so hohe Fördermittel für gleichstellungspolitische Maßnahmen bereit.

Für das Büro der Frauenbeauftragten bedeutete dies eine deutliche Vergrößerung, da nun im Rahmen des Professorinnenprogramms zusätzliche Stellen geschaffen wurden, die man dort verankerte. Dies betraf zunächst die Programmkoordination zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der JLU, die die neuen Maßnahmen verwaltet. Aber auch die beiden Stellen für den Dual Career Service, der Doppelkarrierepaare bei einem gemeinsamen Neubeginn in Gießen unterstützt, und den Service Familiengerechte Hochschule, durch den ein umfassendes Beratungsangebot für Beschäftigte mit Familienaufgaben bereit gestellt wird, sind zu nennen, trugen diese Stellen doch durch den Aufbau und die Konzeption des Unterstützungsangebotes deutlich zur Verbesserung eines familienfreundlichen Klimas an der JLU bei.

Obwohl Familienförderung nicht per se auch eine reine Frauenförderung ist, sollte der Einfluss der Familienplanung gerade auf die wissenschaftliche Karriere von Frauen nicht unterschätzt werden. Um dem Rechnung zu tragen, griffen einige der Maßnahmen immer wieder auch den Familienaspekt auf.

Eine Maßnahme, auf die ich wie alle Beteiligten stolz bin, stellt der Ideenwettbewerb zur Frauenförderung an der JLU dar. Zu diesem Zweck wurde ein zentraler Förderfonds zur Unterstützung von Pilotprojekten eingerichtet, deren Inhalte und Organisationsformen dazu beitragen, Gleichstellung und Frauenförderung sowie Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in den Fachbereichen und Graduiertenzentren der Justus-Liebig-Universität zu verankern.

Im Rahmen des Ideenwettbewerbs wurden jährlich Mittel in Höhe von 75.000 Euro bereitgestellt, um konkrete Gleichstellungsprojekte in den Fachbereichen und Graduiertenzentren der JLU zu unterstützen. Dieses Angebot wurde bereits seit der ersten Ausschreibung im Jahr 2011 von den Fachbereichen in hervorragender Weise angenommen und bot für die Akteurinnen und Akteure in den Fachbereichen einen Anreiz, sich aktiv mit Genderaspekten und Frauenförderung in ihren Forschungsdisziplinen auseinanderzusetzen.

In fünf Jahren konnten insgesamt 20 innovative Ideenwettbewerbsprojekte aus immerhin zehn von insgesamt elf Fachbereichen der JLU gefördert werden. Gleichstellungspolitische Ansätze wurden somit auch in Bereichen wie etwa in die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, gestärkt. Dieses einzigartige Engagement fand schon bald auch außerhalb der Universität Beachtung. Im Jahr 2012 wurde der Ideenwettbewerb der JLU vom BMBF zum Best-Practice-Projekt gekürt und im Rahmen einer externen Evaluation der Gleichstellungspolitik der JLU durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) 2014 noch einmal lobend hervorgehoben.

Aber auch Einzelpersonen und ihre innovativen Forschungsprojekte sind gewürdigt und gefördert worden. Zu diesem Zweck wurde ein Förderpreis für hervorragende Qualifika-

tionsarbeiten mit einem Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet. Die Würdigung der beeindruckenden Dissertationsprojekte von Dr. Mirjam Horn und Dr. Annette Cremer sowie zuletzt von Nassrin Sadeghi zeigen, auf wie vielfältige Art und Weise Genderaspekte in die unterschiedlichsten Fachdisziplinen einfließen können und dass der ‚Blick über den Tellerrand‘ und die Untersuchung eines Forschungsgegenstandes aus der Perspektive der Genderforschung durchaus fachübergreifend Beachtung und Anerkennung finden.

Ich wünsche den Preisträgerinnen ebenso wie den Projektverantwortlichen in den Fachbereichen und Graduiertenzentren viel Erfolg für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn und freue mich, wenn sie auch zukünftig ihren Weg im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung beziehungsweise der Gleichstellung erfolgreich beschreiten würden.

Um die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses ging es uns auch bei den verschiedenen Stipendienprogrammen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, die im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes ins Leben gerufen wurden.

So wurde das Doktorandinnenprogramm eingeführt, um besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in jenen Fachbereichen der JLU zu unterstützen, in denen sich die Geschlechterquote bereits vor der Promotion als ungünstig für Frauen darstellt. Die Promotionsabschlussförderung wurde dagegen für NachwuchswissenschaftlerInnen konzipiert, deren Promotionsabschluss sich durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben verzögert hatte, wohingegen das Margarete-Bieber-Programm Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase unterstützte. Ziel dieses Programmes war es, den Postdoktorandinnen mit einer finanziellen Förderung über einen begrenzten Zeitraum hinweg die Mög-

lichkeit zu geben, sich vollkommen ihrer Habilitation zu widmen und darüber hinaus zur weiteren Finanzierung ein Stipendium bzw. Drittmittel, beispielsweise bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), einzuwerben. Auch wenn die Bewerbung der Margarete-Bieber-Stipendiatinnen um eine solche Förderung zunächst nicht immer zum primären Ziel führte, zeigt beispielsweise der Erfahrungsbericht von Dr. Liane Wörner doch, dass dieses Programm der JLU die Laufbahn der Wissenschaftlerinnen dennoch durchaus positiv beeinflussen konnte. Erstmals 2009 ausgeschrieben, wurden alle drei Stipendienprogramme in insgesamt sieben Ausschreibungsrunden stark nachgefragt.

Um den Stipendiatinnen über die finanzielle Förderung hinaus weiterhin Hilfestellung zu geben, wurde im Büro der Frauenbeauftragten ein umfassendes Seminarprogramm zu verschiedenen Themenfeldern, wie beispielsweise Work-Life-Balance oder Karriereplanung in unterschiedlichen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn, zusammengestellt. Um einen möglichst großen Wirkungskreis sicherzustellen, haben wir diese Seminare auch für Nichtstipendiatinnen geöffnet. Wie hilfreich diese Workshops sind, zeigen die guten Evaluationen und die durchweg positiven Rückmeldungen.

Eine weitere gleichstellungspolitische Maßnahme stellt der sogenannte Feuerwehrfonds dar. In diesem Fonds wurden zusätzliche Mittel in Höhe von 80.000 Euro bereitgestellt, die als strategische Reserve für innovative Gleichstellungsmaßnahmen dienten. Wie der Titel bereits erkennen lässt, konnte hierbei auf neue gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen und Handlungsbedarfe, die durch die übrigen Programme nicht abgedeckt werden konnten, schnell und individuell reagiert werden.

Ein Rückblick auf die vergangenen fünf Jahre zeigt, dass das Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder der

Gleichstellungsarbeit an der JLU einen starken Auftrieb gegeben hat. Zahlreiche zielführende und spannende Maßnahmen konnten an der Universität Gießen ins Leben gerufen werden.

Das hohe Niveau des Engagements um die Gleichstellung an der JLU hatte zur Folge, dass unsere Universität nach positiver Evaluation der Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms I auch zu der zweiten Runde des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern zugelassen wurde. Dies erfüllt mich mit Freude, konnte ich die bisherigen Projekte und Maßnahmen doch von Anfang an als Zentrale Frauenbeauftragte der JLU mit auf den Weg bringen und aktiv begleiten. Die Fortführung des bisher Erreichten und die Entwicklung weiterer Maßnahmen wird nach meiner Verrentung zu Beginn 2015 Dr. Nadyne Stritzke übernehmen. Ich wünsche meiner Nachfolgerin und allen Akteurinnen und Akteuren in Sachen Gleichstellung an der JLU alles Gute für die kommenden Jahre.

Marion Oberschelp
Zentrale Frauenbeauftragte
der Justus-Liebig-Universität Gießen
(Februar 1989 – Januar 2015)

IDEENWETTBEWERB ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Um Anreize für die Intensivierung der Aktivitäten zur Herstellung von Chancengleichheit in der Wissenschaft zu schaffen, hat die Justus-Liebig-Universität Gießen im Rahmen der Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts 2009 unter Federführung der Frauenbeauftragten einen universitätsinternen Ideenwettbewerb mit insgesamt drei Förderrunden ausgeschrieben. Für die Dauer von fünf Jahren wurde ein zentraler Förderfonds zur Unterstützung von Pilotprojekten eingerichtet, deren Inhalte und Organisationsformen dazu beitragen, Gleichstellung und Frauenförderung sowie Themenschwerpunkte der Frauen- und Geschlechterforschung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Justus-Liebig-Universität zu verankern. Im Rahmen des Ideenwettbewerbs wurden jährlich Mittel in Höhe von 75.000 Euro bereitgestellt. Beantragt werden konnten Personal- und Sachmittel. Die Förderhöchstsumme für ein Projekt betrug 15.000 Euro pro Jahr, die Förderhöchstdauer waren zwei Jahre.

Bereits die erste Ausschreibungsrunde zum Ideenwettbewerb stieß mit zwölf Bewerbungen aus sieben Fachbereichen und zwei wissenschaftlichen Zentren auf eine erfreulich große Resonanz. Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission beschloss das Präsidium der JLU, ab März 2010 sieben Pilotprojekte zu fördern, aus denen vielfältige Anregungen für eine Übertragung in andere Fachbereiche bzw. Einrichtungen gewonnen werden konnten. Mit der darauf folgenden zweiten Ausschreibung des Ideenwettbewerbs zur Frauenförderung konnten sieben Fachbereiche mit insgesamt zehn Bewerbungen und eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung erreicht werden. Insgesamt war es möglich, weitere sechs Pilotprojekte zu fördern, die Gleichstellungskommission und Präsidium besonders überzeugten. Im Rahmen der dritten Ausschreibung wurden schließlich elf Bewerbungen aus sieben Fachbereichen eingereicht und somit eine Vielzahl gleichstellungsrelevanter AkteurInnen zur Teilnahme motiviert. Auch in dieser Runde war es möglich, über die Hälfte der Projekte erfolgreich zu fördern. Letztendlich wurden im Zuge des Professorinnenprogramms I über alle Ausschreibungsrunden hinweg, zwanzig Pilotprojekte angestoßen und finanziell unterstützt.

Die Förderfähigkeit der eingereichten Anträge wurde vor allem daraufhin geprüft, inwieweit die zu erwartenden Ergebnisse eine Übertragbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse auf andere Fächer und Zielgruppen ermöglichten. Besonders Augenmerk lag darauf, aus den Projekten generalisierbare Einsichten mit Blick auf notwendige Strukturveränderungen für die Reduzierung von geschlechtlich konnotierten Karrierehemmnissen gewinnen zu können.

Einige Ideenwettbewerbsprojekte fokussierten beispielsweise durch die Vermittlung von Genderkompetenz für HochschullehrerInnen oder die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium durch Schaffung von Ersatzleistungen für schwangere und stillende Studentinnen in Laborfächern den Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Qualifikationsverlauf. Andere dienten der Minderung bestehender Unterrepräsentanzen auf allen Qualifikationsstufen, zum Beispiel durch die Entwicklung passgenauer Mentoring- und Trainingsangebote unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkulturen. Durch Pilotprojekte, die etwa die systematische Integration der Gender-Perspektive bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten in den Blick nahmen oder Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote zur Förderung von Qualifikationsarbeiten zu Genderthemen bereitstellten, konnte der Ideenwettbewerb erfreulicherweise ebenfalls einen Beitrag dazu leisten, die Verankerung der Gender Studies in Forschung und Lehre zu unterstützen.

Bei allen Projekten wurde mit Nachdruck darauf hingearbeitet, eine mögliche Verstetigung zu realisieren. Eine Reihe von Initiativen und Projektteilen konnte mittlerweile als dauerhaftes Angebot etabliert werden. Im Folgenden werden die erfolgreichen Ideenwettbewerbsprojekte der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen an der JLU noch einmal ausführlich vorgestellt und können somit als Ideen- und Impulsgeber für weitere Initiativen in diesem Bereich fungieren.

AG FAMILIE ZEIGT PRÄSENZ AM CAMPUS

BEZEICHNUNG:

Hilfskraft zur Unterstützung der AG familienfreundlicher Campus Recht und Wirtschaft

ZIELGRUPPE:

Studierende und Beschäftigte der Fachbereiche 01 und 02 mit Kind(ern)

ZIELE:

- » Aufbau eines Beratungsangebots für Studierende und MitarbeiterInnen mit Kind(ern)
 - » Hilfestellung in Koordination mit den zuständigen Stellen (z.B. Prüfungsämter)
 - » Sammeln von Verbesserungsvorschlägen und Umsetzung der Vorschläge der Studierenden in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und Prüfungsämtern
 - » Mittel- und langfristiger Abbau von Hemmnissen bei Ausbildung und Berufsfindung
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » „AG familienfreundlicher Campus Recht und Wirtschaft“
 - » Dekanate der Fachbereiche 01 – Rechtswissenschaft und 02 – Wirtschaftswissenschaften
-

Projektlaufzeit: 09/2011–06/2014



PROJEKTBESCHREIBUNG:

Ziel der im Jahr 2010 gegründeten „AG Familienfreundlicher Campus Recht und Wirtschaft“ (kurz: AG Familie) ist es, die Studienbedingungen für Studierende mit Kind(ern) zu verbessern und gleichzeitig Anlaufstelle für diese Eltern zu sein. Im Jahr 2012 wurden zur Unterstützung der AG zwei Hilfskräfte mit je zehn Stunden im Monat eingestellt; im Jahr 2013 erfolgte die Umstellung auf eine Hilfskraft mit erhöhter Stundenzahl. Die Tätigkeit der Hilfskräfte zeichnete sich durch eine enge Zusammenarbeit mit der AG Familie aus. Sie fungierten vor allem als Ansprechpartner/-innen für Studierende, eruierten Defizite und Benachteiligungen beim Studium mit Kind und sammelten Verbesserungsvorschläge. Dafür wurde ein Fragebogen für Studierende mit Kind(ern), Kinderwunsch oder pflegebedürftigen Angehörigen entwickelt. Die entsprechende Umfrage wurde mittels dieses Fragebogens im Wintersemester 2012/13 in den Vorlesungen der Fachbereiche 01 und 02 durchgeführt. Die Ergebnisse aus dieser ersten Studierendenbefragung haben verdeutlicht, dass ein eher negatives Bild der Vereinbarkeit von Studium und Familie an diesen beiden Fachbereichen vorherrschte. Hieraus ergab sich auf verschiedenen Ebenen Handlungsbedarf, dessen sich die AG Familie annahm.

Die AG Familie war und ist bestrebt, Präsenz am Campus zu zeigen, um Studierende mit Kind(ern) in allen Phasen des Studiums auf das Beratungs- und Unterstützungsangebot aufmerksam zu machen und sie zu ermutigen, ihre Belange unbefangen und ohne Scheu zu äußern. Daher oblag den Hilfskräften auch die Öffentlichkeitsarbeit der AG. Neben dem Erarbeiten, Betreuen und Aktualisieren der AG-Homepage wurde die AG regelmäßig zu Semesterbeginn in den Begrüßungsveranstaltungen für Erstsemester vorgestellt. Auch auf dem jährlichen Juratag, den Sommerfesten und im Rahmen der Tagung „Studieren mit Kind“ im Sommer 2013 konnte auf die AG hingewiesen werden. Zur weiteren Sichtbarmachung wurde ein Poster entwickelt, das auf die AG Familie und ihre Arbeit verweist.

Die Hilfskräfte standen allen interessierten und betroffenen



Studierenden als Ansprechpartner/-innen für Fragen rund um Studien- und Prüfungsorganisation und individuelle Einzelfallberatung zur Verfügung. Eine besondere Aufgabe kam ihnen bei der Vermittlung zwischen Prüfungsämtern und Studierenden zu. In die Zwischenprüfungs- und Schwerpunktbereichsordnung des Fachbereichs 01 wurde ein Nachteilsausgleich für Studierende mit familiärer Verpflichtung eingearbeitet. Vorbereitungen und Entwurf der Überarbeitung entstanden in Kooperation zwischen dem Prüfungsamt, dem Dekanat des Fachbereichs 01 und den Hilfskräften. Zusätzlich wurde, um Studierenden mit Kind(ern) eine Teilnahme am universitären Examensklausurenkurs zur Vorbereitung auf die staatliche Pflichtfachprüfung zu ermöglichen, eine Regelung erarbeitet, die den studentischen Eltern die Gelegenheit bietet, die Klausur außerhalb der eigentlichen Kurszeiten zu schreiben und dennoch eine Korrektur und Bewertung zu erhalten. Auch die Kommunikation mit inner- wie außeruniversitären Einrichtungen konnte aufgebaut und erweitert werden. Bezüglich eines Vorschlags zur Synchronisierung von Schul- und Semesterferien erfolgte eine Kontaktaufnahme mit dem Hessischen Kultusministerium sowie dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Ebenso standen die Hilfskräfte bezüglich der Termine der Ferienbetreuung JustusKids im regen Austausch mit den Organisator/-innen vom Studentenwerk Gießen.

Auch im Bereich der familienfreundlichen Infrastruktur engagierten sich die Hilfskräfte der AG. Für einen Eltern-Kind-Raum im neuen Hörsaalgebäude des Campus Recht

und Wirtschaft konnten 2014 zentrale QSL-Mittel für Bau und Ausstattung eingeworben werden. Die Ermittlung von Ideen für die konzeptionelle Gestaltung des Raumes, der Kontakt mit Anbieterfirmen sowie das Einholen von Angeboten oblag der zuletzt für die AG Familie tätigen Hilfskraft. Bereits zu Beginn der Planungsphase des Eltern-Kind-Raumes wurde erfolgreich eine Buch- und Sachspendenaktion zur Ausstattung des Raumes mit Büchern und Spielsachen durchgeführt.

An der dauerhaften Fortführung der AG Familie besteht großes Interesse, da beiden beteiligten Fachbereichen die Familienfreundlichkeit auf dem Campus ein Anliegen ist und man mit den Überzeugungen der familiengerechten Hochschule konform geht. Die bereits angestoßenen Maßnahmen zur Auflösung familienbedingter Benachteiligungen sollen weiterentwickelt und fortgeführt werden; neue Maßnahmen sollen folgen. Die dafür geleisteten Vorarbeiten durch die Hilfskräfte der AG Familie, deren Finanzierung durch Mittel des Ideenwettbewerbs möglich gemacht wurde, haben dazu entscheidend beigetragen.

KONTAKT:

- » Dr. Andrea Nesseldreher
(Projektmitarbeiterin)
Telefon 0641 99-21003
Andrea.Nesseldreher@recht.uni-giessen.de
- » Simone Herrholz
(Projektmitarbeiterin)
Telefon 0641 99-21002
Simone.Herrholz@recht.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <https://www.uni-giessen.de/fbz/fb02/fb/ueberuns/einrichtungen-fb02/ag-familienfreundlicher-campus>

GESCHLECHTERGERECHTE BERUFSORIENTIERUNG

BEZEICHNUNG:

„Tobias in die Kita und Lena in die Werkstatt?!“ – Geschlechtersensible Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen (ToLe)

ZIELGRUPPE:

Lehramtsstudierende an der Justus-Liebig-Universität Gießen

ZIELE:

- » Sensibilisierung von Lehramtsstudierenden zur Problemlage geschlechterspezifischer Chancen(un)gleichheit in der Phase der Berufsorientierung
 - » Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Handlungsansätzen für eine geschlechtersensible Methodik und Didaktik im Rahmen der Durchführung der Schulpraktischen Studien
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Marianne Friese (Projektleitung), Dr. Christine Küster (Projektkoordination), Institut für Erziehungswissenschaften, Professur für Berufspädagogik/Didaktik der Arbeitslehre
 - » Dr. Wolfgang Lührmann (Kooperationspartner), Zentrum für Lehrerbildung (ZfL)
-

Projektlaufzeit: 10/2011–09/2013

PROJEKTbeschreibung:

In dem Berufsbildungsbericht des BMBF von 2012 wurde konstatiert, dass Mädchen und junge Frauen aktuell, bedingt durch gute Schulabschlüsse und den demographischen Wandel, vergleichsweise gute berufliche Chancen haben. Wenn es jedoch konkret um die Berufswahl geht, konzentrieren sich Mädchen bzw. junge Frauen auf typische Frauenberufe, was sich nachteilig im Lebensverlauf auf ihre Einkommens- und Aufstiegschancen sowie Alterssicherung auswirken kann.

Wenn auch die typischen Frauenberufe, also überwiegend Dienstleistungsberufe, derzeit eine sichere Wachstumsbranche darstellen, so müssen dennoch die Chancen und Risiken, die diese Berufswahl inne haben kann, den jungen Frauen (und den jungen Männern) transparent gemacht werden. Die schulische Berufsorientierung bietet wichtige geschlechtersensible Interventionspunkte, die beginnend im Grundschulalter (L1), im weiteren Schulverlauf (L2, L3, L4, L5) entsprechend zielgruppenspezifisch vertieft werden können.

Um hier ansetzen zu können, wurde das Pilotprojekt „ToLe“ vom Institut für Erziehungswissenschaften initiiert und in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung durchgeführt. Hauptziel des Projektes war die Etablierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen der Schulpraktischen Studien in den Lehramtsstudiengängen der JLU Gießen. Lehramtsstudierende sollten zur Problemlage geschlechterspezifischer Chancen(un)gleichheit in der Phase der Berufsorientierung sensibilisiert werden.

Als Pilotgruppe wurden Studierende der Bachelor-/Masterstudiengänge „Berufliche und Betriebliche Bildung“, Berufliche Fachrichtungen Metall-/Elektrotechnik sowie Landwirtschaft/Hauswirtschaft/Nahrungsgewerbe mit dem Ziel Lehramt an beruflichen Schulen (L4) und Lehramtsstudierende mit dem Studienfach Arbeitslehre (L2, L5) ausgewählt.



Zur Umsetzung der gesteckten Ziele wurde von den Projektverantwortlichen ein dreistufiges Programm entwickelt und verfolgt. Zunächst stand die konzeptionelle Arbeit im Vordergrund. Es wurde ein Seminar-Leitfaden zum Thema „Gendersensible Berufsorientierung“ für die Studierenden im Vorbereitungsseminar der Schulpraktischen Studien erstellt. Dieser umfasste die Lernziele: 1. Reflexion des Alltagswissens zu geschlechterbezogenen Unterschieden, 2. Erarbeitung von Basiswissen zur Kategorie Gender, 3. Reflexion über geschlechterspezifische Berufsorientierung anhand der Themen: Vorurteile, Gender, Berufsorientierung und Konzeption einer Unterrichtseinheit. Des Weiteren wurde eine umfangreiche Material- und Methodensammlung für die Studierenden erstellt, die über einen Semesterapparat in der Bibliothek und über die universitätsinterne E-Learning- und Kommunikationsplattform Stud.IP zugänglich gemacht wurde.

Die zweite Stufe verfolgte die Umsetzung der Lehrinhalte in die Praxis. Hierfür wurde eigens ein Workshop zur Projekteinführung durchgeführt. Ebenso wurde ein Seminar für die Studierenden auf Basis des Seminar-Leitfadens zur Vorbereitung einer Unterrichtseinheit angeboten, um das Erlernete noch weiter zu vertiefen. Dieses Ziel verfolgte auch der Workshop „Genderkompetenztraining zur gendersensiblen Berufsorientierung“, der für die Projektbeteiligten sowie für interessierte Lehrkräfte organisiert wurde. Ebenso fand eine Hospitation bei ausgewählten Unterrichtseinheiten der Studierenden während des Schulpraktikums statt. Die dritte und letzte Stufe umfasste die Aspekte der Projektevaluation,

der Dokumentation der entwickelten Maßnahmen sowie der Untersuchung möglicher Transferschritte in weitere Lehramtsstudiengänge.

Mittlerweile flossen die Projektergebnisse in die Module der Bachelor- und Masterstudiengänge „Berufliche und Betriebliche Bildung“ sowie in die Module des Studienfaches Arbeitslehre ein. Die Materialsammlung soll auch zukünftig den Studierenden zur Verfügung gestellt werden. Zudem zeigt sich eine wesentliche Multiplikatorfunktion der Praktikumsbeauftragten für die Beachtung und Umsetzung der Thematik in ihren schulischen Arbeitsprozessen. Somit konnte das Projekt zur Implementierung und Verstetigung von Genderkompetenzen in der Lehramtsausbildung an der JLU einen wichtigen Beitrag leisten.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Marianne Frieze
Telefon 0641 99-24030
Marianne.Frieze@erziehung.uni-giessen.de
- » Dr. Christine Küster
Telefon 0641 99-24032
Christine.Kuester@erziehung.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb03/institute/ifezw/prof/bp/for/tole>

INTERDISZIPLINÄRES NETZWERK FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

BEZEICHNUNG:

Interdisziplinäres Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Justus-Liebig-Universität Gießen: ein Pilotprojekt zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie von Frauen in der Wissenschaft (INN)

ZIELGRUPPE:

Graduierte, Promovierende, Postdocs und JuniorprofessorInnen

ZIELE:

- » Interdisziplinäre Vernetzung von NachwuchswissenschaftlerInnen der JLU zum Thema „Gender Studies“ und/oder zum Thema „Karriere an einer Hochschule“
 - » Stärkung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung an der JLU
 - » Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Dr. Astrid Schübler, Institut für Politikwissenschaft, Arbeitsstelle Gender Studies
 - » Katharina Volk, Arbeitsstelle Gender Studies
-

Projektlaufzeit: 10/2012–08/2014

PROJEKTbeschreibung:

Während Frauen und Männer im Hinblick auf die Studienabschlüsse paritätisch vertreten sind, nehmen die Anteile der Akademikerinnen auf den oberen Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn immer weiter ab. Grund hierfür stellt das strukturelle Problem der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie dar.

Obwohl es der JLU aufgrund gezielter Förderung gelingt, einen hohen Frauenanteil bei den Promotionen zu erreichen, ziehen sich auch in Gießen viele Frauen nach dieser Qualifizierungsphase aus der Wissenschaft zurück. Um diesem Phänomen teilweise entgegenzuwirken, wurde im Rahmen des Pilotprojektes ein Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus allen Fachdisziplinen der JLU aufgebaut. Die Beteiligten erhielten die Möglichkeit, sich kontinuierlich zum Themenbereich der Gender Studies sowie zu Erfahrungen im Hinblick auf eine Karriere an der Hochschule auszutauschen. Das Netzwerk ist in die Untergruppen „Gender Studies“ und „Karriere an der Hochschule“ unterteilt und spricht die NachwuchswissenschaftlerInnen der JLU somit auf zwei Ebenen an. Die erste Ebene betrifft die interdisziplinäre Vernetzung derjenigen NachwuchswissenschaftlerInnen der JLU, die zum umfassenden Themenbereich „Gender Studies“ forschen. Das Ziel ist die Förderung eines wechselseitigen inhaltlichen Austauschs. Auf diese Weise können wertvolle theoretische und methodische Anregungen in die Forschungsarbeit der einzelnen WissenschaftlerInnen einfließen. Gleichzeitig können Kontakte geknüpft werden und gegebenenfalls Ideen für gemeinsame neue Projekte oder auch interdisziplinäre Lehrveranstaltungen entstehen. In der Summe wurde damit ein Beitrag zur stärkeren Verankerung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung an der JLU erzielt. Auf der zweiten Ebene richtete sich das Projekt an alle Nachwuchswissenschaftlerinnen der JLU, die einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch hinsichtlich verschiedener Themen über „Karriere an der Hochschule“ suchen, was beispielsweise die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie oder auch Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten anbelangt. Auf dieser Ebene wur-



den somit stärker gleichstellungspolitische Maßnahmen anvisiert, um somit auch einen Beitrag zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (insbesondere in der Postdoc-Phase) zu leisten. Das Netzwerk stellt eine direkte Ergänzung zum „Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ an der JLU dar. Teilnehmerinnen dieser Seminarprogramme wurden beispielsweise auf das Netzwerk hingewiesen und nutzen es für einen weiteren Erfahrungsaustausch.

Einen ersten Schritt zur Etablierung dieses Netzwerkes bildete der von der Arbeitsstelle Gender Studies konzipierte und organisierte Work-in-Progress Workshop „Gender Studies an der JLU“, der im November 2012 stattfand. Er bot 12 Nachwuchswissenschaftlerinnen der JLU einen Rahmen, eigene Forschungsarbeiten vorzustellen und zu diskutieren. Auf diese Weise wurde ihnen ebenfalls die Möglichkeit gegeben, Vortragserfahrungen zu sammeln, Ideen und Anregungen im Hinblick auf die eigene Arbeit zu erhalten sowie gleichzeitig den Blick über die eigene Fachdisziplin hinaus zu öffnen. Des Weiteren wurden aktuelle Forschungsarbeiten, die in den Gender Studies an der JLU geleistet werden, inneruniversitär sichtbar und können zu einer Weiterentwicklung und Festigung derselben an der Universität führen. In einem zweiten Schritt wurde für dieses Projekt eine

Bedarfsanalyse konzipiert, um zu ermitteln, inwiefern die Fortführung und institutionalisierte Etablierung eines Netzwerkes an der JLU von den NachwuchswissenschaftlerInnen gewünscht ist und wie die thematische sowie organisatorische Ausgestaltung dieses Netzwerkes aussehen sollte. Hierfür wurden zwei quantitative Befragungen der NachwuchswissenschaftlerInnen an der JLU durchgeführt. Ein Großteil der Befragten gab an, dass er an einem regelmäßigen inhaltlichen und allgemeinen Austausch interessiert sei. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für die Gestaltung des Netzwerkes. Es wurden eine eigene Homepage zur Information interessierter NachwuchswissenschaftlerInnen sowie zwei Stud.IP-Gruppen als eine internetbasierte Form des Austausches erstellt. Vernetzungen über das Internet erfahren regen Zuspruch und eignen sich gerade deshalb für die Gewährleistung eines kontinuierlichen Austauschs, da die Benutzerinnen dieser Plattform nicht an einen Ort gebunden sind, um miteinander kommunizieren zu können. Zudem ist die Beteiligung nicht auf eine kleine Anzahl von Akademikerinnen beschränkt. Um noch mehr TeilnehmerInnen gewinnen zu können und den NachwuchswissenschaftlerInnen ein erstes, persönliches Kennenlernen zu ermöglichen, fand am 18. Juli 2014 ein großes Netzwerktreffen statt. Das interdisziplinäre Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte nach der Pilotphase verstetigt werden.

KONTAKT:

- » Katharina Volk
Katharina.Volk@sowi.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/projekte/inn>

AUSBAU DER FAMILIENFREUNDLICHEN INFRASTRUKTUR

BEZEICHNUNG:

Studium und Kind an der JLU – Entwicklung eines Nutzungskonzeptes für den Eltern-Kind-Raum im Philosophikum II, Haus C

ZIELGRUPPE:

Studierende Eltern im Philosophikum II

ZIELE:

- » Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur am Philosophikum II
 - » Erstellung eines bedarfsgerechten Angebots für Studierende mit Kind(ern)
-

INITIATORIN:

- » Jutta Daum M.A., Institut für Schulpädagogik, Elementarbildung und Didaktik der Sozialwissenschaften
-

Projektlaufzeit: 10/2012–09/2014

PROJEKTbeschreibung:

Die JLU bekennt sich ausdrücklich zur Familienfreundlichkeit und stellt studentischen Eltern für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Studium und Familie zusammen mit dem Studentenwerk Gießen diverse Betreuungsmöglichkeiten sowie eine familienfreundliche Infrastruktur zur Verfügung. Bei den Eltern-Kind-Räumen, die an unterschiedlichen Standorten auf dem Universitätsgelände zu finden sind, handelt es sich um ein solches Angebot, das Kindern und Eltern längere Aufenthalte auf dem Campus erleichtert.

Um Studierenden mit Kind(ern) die ungestörte Teilnahme an wichtigen Lehrveranstaltungen im Philosophikum II auch außerhalb der regulären Betreuungszeiten von öffentlichen Kindertageseinrichtungen zu ermöglichen, wurde 2012 das Ideenwettbewerbsprojekt „Studium und Kind an der JLU“ auf den Weg gebracht. Ziel des Projektes war es, zur Verbesserung der Vereinbarung von Studium und Familienalltag Maßnahmen und Angebote zu entwickeln, die den Eltern-Kind-Raum im Philosophikum II in das tägliche Betreuungsarrangement der Studierenden stärker einbinden. Zu diesem Zweck wurde im Wintersemester 2012/13 eine Betreuung für Kinder von Studierenden im Rahmen einer verbindlichen Ringvorlesung an fünf Terminen von 18 bis 19 Uhr eingeführt.

Die Kinder wurden während dieser Zeit von zwei geschulten Mitgliedern des Vereins „Eltern helfen Eltern e. V.“ beaufsichtigt. Parallel zu diesem Angebot wurde die Broschüre „Qualitätsstandards für Eltern-Kind-Räume an der Justus-Liebig-Universität Gießen – Handlungsempfehlungen für Raumgestaltung und Ausstattung“ von zwei Seminaren des BA-Studienganges „Bildung und Förderung in der Kindheit“ entwickelt. Hierfür fand durch die Projektleitung eine enge Vernetzung mit dem Dezernat E (Liegenschaften, Bau und Technik), den Familienbeauftragten und dem AstA-Familienreferat statt. Gemeinsam wurde ein QSL-Antrag für zwei Studentinnen beantragt, die eine kontinuierliche Pflege und Wartung der Eltern-Kind-Räume, Spielecken, Still- und Wickelplätze an der JLU übernahmen. In dem Zeitraum von



November 2012 bis April 2013 fanden intensive Kooperationsgespräche mit dem Jugendamt, „Eltern helfen Eltern e. V.“, dem Studentenwerk sowie der Familienbeauftragten statt, die in den ersten Bausteinen eines Nutzungskonzeptes für den Eltern-Kind-Raum unter Einbindung der Ergebnisse aus der Studierendenbefragung der Familienbeauftragten gipfelten. Anschließend wurde bis September 2013 in Kooperation mit dem Studentenwerk ein organisatorischer und inhaltlicher Rahmen für ein Angebot der Kurzzeitbetreuung erarbeitet, so dass ab dem Wintersemester 2013/14 montags bis donnerstags von 16 bis 20 Uhr eine Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden des Philosophikums I + II, der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften und der Lehrämter im Eltern-Kind-Raum angeboten werden konnte.

Die Kurzzeitbetreuung befindet sich zurzeit noch in einer Erprobungsphase, die auch die Übertragbarkeit auf andere Fachbereiche untersuchen soll. Dabei zeigt sich bereits nach kurzer Zeit, dass die Studierenden dieses Angebot einerseits gut annehmen. Andererseits wird inzwischen aus fachlicher Sicht sehr deutlich, dass der Eltern-Kind-Raum für eine gleichzeitige mehrstündige Betreuung von vier bis

fünf Kindern (zwischen 6 Monaten und 6 Jahren) nicht geeignet ist. Sollte die Kurzzeitbetreuung an der JLU verstetigt werden, sind hierfür andere Räumlichkeiten nötig, um den Bedürfnissen der zu betreuenden Kinder besser gerecht zu werden.

KONTAKT:

- » Sekretariat von Prof. Neuß
Institut für Schulpädagogik und Didaktik der Sozialwissenschaften
Tel.: 0641 99-24121
Sekretariat-Neuss@erziehung.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb03/institute/isd/Abteilungen/Schulpaedagogik/elementar/forsch/projfrauen>

INKLUSIV GEGEN GEWALT

BEZEICHNUNG:

Inklusiv gegen Gewalt – Prävention sexualisierter Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung

ZIELGRUPPE:

Mädchen und Frauen mit (geistiger) Behinderung sowie Studierende des Förderschullehramtes (L5), des Bachelor-Studiengangs „Bildung und Förderung in der Kindheit“ (BA BFK) und des Master-Studiengangs „Inklusive Pädagogik und Elementarbildung“ (MA IPE)

ZIELE:

- » Mädchen und Frauen mit (geistiger) Behinderung sollen neue Möglichkeiten erhalten, sich vor sexualisierter Gewalt zu schützen.
 - » Studierende sollen Wissen und Kompetenzen zur Vermittlung präventiver Inhalte in der eigenen beruflichen Praxis erhalten.
 - » Frauen- und Geschlechterforschung in der Heil- und Sonderpädagogik soll stärkere Aufmerksamkeit finden.
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Reinhilde Stöppler (Projektleitung)
Dipl.-Päd. Karoline Klamp-Gretschel (Projektmitarbeiterin), Institut für Heil- und Sonderpädagogik, Professur für Geistigbehindertenpädagogik
-

Projektlaufzeit: 10/2012–09/2014

PROJEKTBESCHREIBUNG:

Das Pilotprojekt möchte einen Beitrag zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Forschung leisten, indem Gender-Aspekte, die bislang in der Heil- und Sonderpädagogik vernachlässigt wurden, um Diversity-Aspekte – durch gleichzeitige Berücksichtigung der Kategorie Behinderung – erweitert wurden. Die aktuelle Studienlage zeigt deutlich, dass Mädchen und Frauen mit (geistiger) Behinderung bislang unzureichend vor körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt geschützt und vielfältigen Formen von Diskriminierung und struktureller Gewalt ausgesetzt sind. Besonders für Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung sind zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, die zu einem Abbau von sexualisierter Gewalt beitragen sowie das Selbstvertrauen und die Selbstbestimmung fördern.

Das Pilotprojekt zielte zunächst darauf ab, Studierende als zukünftige pädagogische Mitarbeiter_innen in (Bildungs-) Einrichtungen für Mädchen und Frauen mit (geistiger) Behinderung stärker für die Problematik zu sensibilisieren und mit entsprechenden Kompetenzen zur Prävention sexualisierter Gewalt auszustatten. Studierende erlernten in einem Seminar Inhalte, Ziele und Methoden der Prävention von sexualisierter Gewalt sowie sowohl das Fachwissen zum Erkennen von möglichen Symptomen, die auf sexualisierte Gewalt und Missbrauch hindeuten können, als auch die Kompetenzen zur 'Erstberatung' von betroffenen Mädchen und Frauen.

Darüber hinaus wurde ein alters- und entwicklungsadäquater Kurs für Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung zur Prävention sexualisierter Gewalt entwickelt. Der Kurs wurde für Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung verschiedener Altersgruppen, Lebenssituationen und heterogener Lernvoraussetzungen und Kompetenzen gestaltet und modifiziert; entsprechende altersadäquate Medien und Materialien wurden im Rahmen eines begleitenden Seminars mit Studierenden des Studiengangs „Lehramt an Förderschulen“ erarbeitet. In der zweiten Projektphase wurde



KONTAKT:

- » Prof. Dr. Reinhilde Stöppler
Telefon 0641 99-24201
sek-stoeppler@erziehung.uni-giessen.de
- » Dipl.-Päd. Karoline Klamp-Gretschel
Telefon 0641 99-24208
Karoline.Klamp-Gretschel@erziehung.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb03/institute/hsp/abtei/gb/forsch/gewalt>

der entwickelte Kurs exemplarisch in zwei Förderschulen durchgeführt und evaluiert. Das Projekt wurde im Sommer 2014 erfolgreich abgeschlossen. Übertragungen der Inhalte auf Lehramts- und erziehungswissenschaftliche Studiengänge bieten sich an. Sexualisierte Gewalt stellt für alle Mädchen und Frauen (auch ohne Behinderung) ein zentrales Risiko dar. Eine interdisziplinäre Vernetzung des Themas z.B. in Medizin und Rechtswissenschaft wäre zudem möglich. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden die Erkenntnisse des Projektes auf Lebensbedingungen von Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderung übertragen und ihre Situation somit verbessert.

GENDERKOMPETENZ IST EINE SCHLÜSSELQUALIFIKATION

BEZEICHNUNG:

Gendersensible Berufsorientierung in der Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung der JLU Gießen (GeBo)

ZIELGRUPPE:

Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Bundesland Hessen

ZIELE:

- » Erweiterung des Fortbildungsangebotes des Referats Lehrerfortbildung am ZfL um die Thematik Gender und Berufsorientierung
 - » Vermittlung von Genderkompetenzen an Lehrkräfte hessischer Schulen im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen an der JLU Gießen
 - » Etablierung einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung für Schülerinnen und Schülern
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Marianne Frieze (Projektleitung), Dr. Christine Küster (Projektkoordination), Institut für Erziehungswissenschaften, Professur für Berufspädagogik/Didaktik der Arbeitslehre
 - » Dr. Wolfgang Lührmann (Kooperationspartner), Zentrum für Lehrerbildung (ZfL)
 - » Annette Huppert (Kooperationspartnerin), Kompetenzzentrum für Lehrerfortbildung- und -weiterbildung am ZfL
-

Projektlaufzeit: 02/2013–08/2014

PROJEKTBESCHREIBUNG:

Die Debatte um die Qualität von Lehr- und Lernprozessen hat an deutschen Hochschulen zu vielfältigen Strukturreformen geführt, unter anderem durch eine stärkere Orientierung an gendersensiblen und beruflichen Anforderungen sowie eine stärkere Vernetzung mit kooperierenden Bildungspartnern/-trägern. Diese Anforderung setzte die JLU Gießen unter anderem durch die Einrichtung des Kompetenzzentrums Lehrerfortbildung- und -weiterbildung am ZfL um. Das Kompetenzzentrum versteht sich nicht zuletzt als Beratungsstelle für inzwischen an hessischen Schulen tätige Alumnae/Alumni und bot sich daher als ein idealer Kooperationspartner für das Institut für Erziehungswissenschaften an, um im Rahmen des Ideenwettbewerbs ein forschungsgestütztes Fortbildungskonzept für Lehrerinnen und Lehrer auf den Weg zu bringen.

Das Projekt hatte zum Ziel, Lehrkräfte zur Problemlage geschlechterspezifischer Chancen(un)gleichheit in der Phase der Berufsorientierung ihrer Schülerinnen und Schüler zu sensibilisieren. Zugleich sollten im Rahmen der Durchführung des Fort- und Weiterbildungsangebots für Lehrkräfte die Nutzung der an der JLU vorhandenen fachwissenschaftlichen und didaktischen Kompetenzen unter Berücksichtigung neuer Medien entwickelt, erprobt und evaluiert werden.

Die schulische Berufsorientierung ist ein wesentlicher Schwerpunkt für gendersensible Didaktik und Berufsberatung, die auf dem gesamten Prozess der Berufsorientierung im Lebensverlauf aufbauen muss. Schon im frühen Kindesalter finden durch die familiäre Sozialisation sowie durch die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen geschlechterbezogene Prägungen statt, die sich im weiteren Schulverlauf manifestieren.

Gendersensible Berufsorientierung als Thema für eine forschungsrezipierende Fort- und Weiterbildung für LehrerInnen an der JLU Gießen bietet sowohl die Chance, Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation zu vermitteln als auch

die Berufsorientierung als entscheidende Determinante zur Berufs- bzw. Studienwahl von Schülerinnen und Schülern zu gestalten. Die vorbereitende Sekundäranalyse zeigte, dass es wenig Fortbildungsangebote für Lehrkräfte in Hessen mit dieser Thematik gibt.

Die Pilotphase hatte exemplarisch die Lehrkräfte der beruflichen Schulen sowie der Mittelstufe/Sek I-Schulen mit dem Fach Arbeitslehre im Fokus, da hier die Lehrkräfte in besonderem Maße auf Schülerinnen und Schüler in der Phase der Berufsorientierung und Berufswahl treffen. Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, Schülerinnen und Schüler bezüglich der Genderproblematik in Berufen zu sensibilisieren und auf mögliche strukturelle Barrieren, denen insbesondere Frauen im Laufe ihrer Qualifikation begegnen können, hinzuweisen und gemeinsam mögliche individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln.

Im Rahmen des Projekts sollten die Lehrkräfte in drei Lerneinheiten, welche durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin mittels Präsenzveranstaltungen und E-Learning-Angeboten durchgeführt wurden (Blended Learning), hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung geschult werden. Die Lehrkräfte bekamen zunächst in einer eintägigen Veranstaltung eine Unterrichtseinheit zur Thematik „Gender in der Berufsorientierung“ vorgestellt, basierend auf den Erkenntnissen aus dem Ideenwettbewerbsprojekt „ToLe“, abgestimmt auf die jeweiligen Schülerinnen und Schüler. In einer anschließenden Online-Phase wurden basierend auf einem intensiven Austausch individuelle Unterrichtseinheiten entwickelt, die dann in die schulische Praxis umgesetzt wurden. In einem abschließenden Auswertungsseminar wurden die Ergebnisse festgehalten und für die Projektdurchführung und -fortsetzung evaluiert.

Insgesamt nahmen an den bisherigen GeBo-Workshops 29 Lehrkräfte teil. Es zeigte sich dabei, dass unter den TeilnehmerInnen keine auffälligen geschlechterbezogenen Unterschiede erkennbar waren. Es fühlten sich demzufolge mit der Thematik und dem Fortbildungskonzept von GeBo Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

Mit diesem Fortbildungsprogramm wurde ein Konzept zur Verfügung gestellt, das mit curricularen Entwicklungen und Gesetzesvorgaben in Hessen auf die jeweiligen Lehrämter abgestimmt und für eine geschlechtergerechte Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler generell für alle Lehrämter von Nutzen ist. Das Konzept kann des Weiteren in Kooperation mit weiteren Bildungspartnern wie z.B. dem Landesschulamt und Lehrkräfteakademie bzw. den anderen hessischen Hochschulen etabliert sowie bundesweit vernetzt werden. Somit konnte das Projekt zur Umsetzung einer gendersensiblen Pädagogik und Didaktik an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beitragen.



KONTAKT:

- » Prof. Dr. Marianne Frieze
Telefon 0641 99-24030
Marianne.Frieze@erziehung.uni-giessen.de
- » Dr. Christine Küster
Telefon 0641 99-24032
Christine.Kuester@erziehung.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » www.uni-giessen.de/cms/fbz/zentren/zfl/weiterbildung/projekte/gebo

MEHR QUALITÄT UND FLEXIBILITÄT IM STUDIUM

BEZEICHNUNG:

Weiterentwicklung des E-Learning Angebots „e-Campus Altertum“ als Maßnahme zur Umsetzung des audits familiengerechte hochschule sowie zur verstärkten und verstetigten Einbindung von Themen der Frauen- und Genderforschung in der Lehre

ZIELGRUPPE:

Studierende des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften, StudienanfängerInnen, Studierende mit Kind(ern), Studieninteressierte

ZIELE:

- » Qualitätssteigerung der Lehre: Erleichterung des Übergangs Schule-Studium und Optimierung der Erfolgschancen gerade für die ersten beiden Semester
 - » Steigerung der Familienfreundlichkeit
 - » Erhöhung der Chancengleichheit
 - » Noch stärkere Verankerung genderspezifischer Fragestellungen und Forschungsthemen in das Lernangebot der Altertumswissenschaften
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Anja Klöckner (Projektleitung), Institut für Altertumswissenschaften, Klassische Archäologie und Antikensammlung
 - » Prof. Dr. Helmut Krasser (Projektleitung), Prof. Dr. Peter von Möllendorff (Projektleitung), Institut für Altertumswissenschaften, Klassische Philologie
-

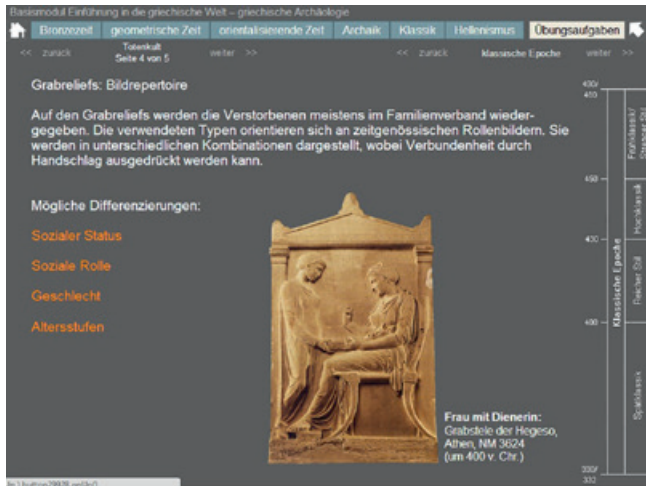
Projektlaufzeit: 10/2011–09/2013

PROJEKTbeschreibung:

Das Institut für Altertumswissenschaften hat in den letzten Jahren eine Reihe von fachspezifischen E-Learning Angeboten zu altertumswissenschaftlichen Themen entwickelt. Dadurch waren zu Beginn des Projekts bereits eine digitale Struktur sowie didaktische Vorerfahrungen im Bereich E-Learning vorhanden, auf die man zurückgreifen konnte. Ziel des Projektes war es, das bestehende E-Learning Angebot unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit und unter besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Fragestellungen zu erweitern und zu optimieren sowie neue Lerneinheiten zu erstellen.

Im Rahmen dieser Maßnahme wurden Teile des Lehrangebots sowohl der Basis- als auch der Kernfachmodule virtualisiert, um nach dem Konzept des Blended Learning die Präsenzlehre zu flankieren und durch ein zusätzliches Lernangebot zu ergänzen. Die Vorteile für die Studierenden waren neben einer flexibleren Zeiteinteilung auch eine Abstimmung auf das individuelle Lerntempo. Die didaktisch aufbereiteten Lerneinheiten konnten von den Studierenden jederzeit (auch von zu Hause aus) gemäß ihrem individuellen Lerntempo eigenständig bearbeitet werden. Der vorlesungsbegleitende Einsatz des Moduls wurde zusätzlich durch ein Tutorium begleitet, so dass den Studierenden ein optimaler Einstieg in die Lerninhalte gewährt wurde.

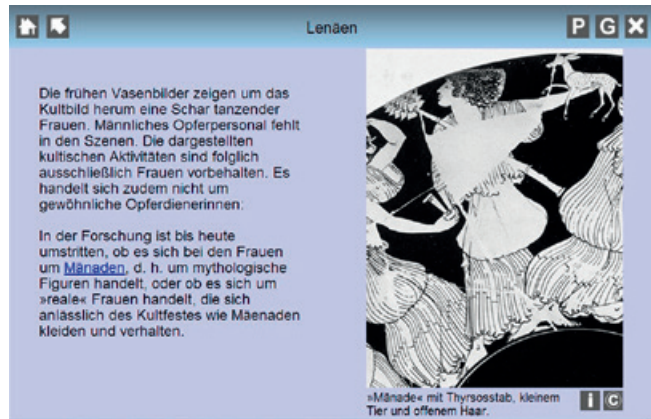
Das bereits im Wintersemester 2011/2012 vorlesungsbegleitend eingesetzte E-Learning Modul „Griechische Welt“ wurde evaluiert und basierend auf den Ergebnissen dieser Maßnahme optimiert und weiter ausgebaut. Es wurden neue Inhalte zu genderspezifischen Fragestellungen erstellt und in das Modul integriert. Hier sind unter anderem die Themenkomplexe „Bestattungssitten und Grabrepräsentation“ (Kuros und Kore), „Körperbilder“, „Betätigungsfelder für Frauen in Kulte und Festen“ zu nennen. Ein erneuter Einsatz des optimierten Moduls fand, begleitet von einem eigens dafür eingerichteten Tutorium, im Wintersemester 2012/2013 statt.



Des Weiteren fanden ein Ausbau und eine Optimierung des vorhandenen E-Learning Angebots zum antiken Theater statt. Auch hier stand die besondere Berücksichtigung genderspezifischer Fragestellungen, wie zum Beispiel nach den sozialen Räumen in der griechischen Polis, im Vordergrund. Darüber hinaus wurde das bereits vorhandene philologische Kapitel im Modul Theater (hierfür konnte auch eine Kooperation mit externen Wissenschaftlern geschlossen werden, die sich in ihren aktuellen Forschungsarbeiten mit dem antiken Theater befassen) ergänzt. Die inhaltliche Optimierung der philologischen Kapitel wurde zum Ende des Wintersemesters 2013/14 abgeschlossen. Auch dieses Modul wurde im Wintersemester 2012/13 im Rahmen der Übung „Theater und Polis“ in die Präsenzlehre implementiert und tutoriell flankiert.

Maßnahmen zur Überarbeitung und zum Ausbau des Moduls zum Römischen Forum bzw. zur Römischen Welt laufen aktuell.

Die Module waren interdisziplinär ausgerichtet und es fand eine enge Zusammenarbeit mit den Nachbardisziplinen statt. Es handelte sich um ein Pilotprojekt, das die Entwicklung vergleichbarer Lerneinheiten in den anderen Institutionen anstoßen sollte. Die vorhandene digitale Struktur kann dabei übernommen und als Grundlage zur Konzeption weiterer Lerneinheiten dienen.



Unabhängig von begleitenden Lehrveranstaltungen können Studierende des Fachbereichs auch nach Ablauf des Ideenwettbewerbsprojektes auf die E-Learning Angebote weiterhin zugreifen und diese für ihr Studium nutzen.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Anja Klöckner
Telefon 0641 99-28051
Anja.Kloekner@archaeologie.uni-giessen.de
- » Prof. Dr. Helmut Krasser
Telefon 0641 99-31021
Helmut.Krasser@klassphil.uni-giessen.de
- » Prof. Dr. Peter von Möllendorff
Telefon 0641 99-31031
Peter.v.Moellendorff@klassphil.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb04/medienstelle/e-learning-projekte/201ee-campus-altertum201c>

GENDER STUDIES

SCHAFFEN SYNERGIEEFFEKTE

BEZEICHNUNG:

Tagungsreihe Gender Studies in den Kulturwissenschaften für Masterstudierende der literaturwissenschaftlichen und kulturwissenschaftlichen Studiengänge zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen

ZIELGRUPPE:

Masterstudierende und fortgeschrittene Studierende an den Fachbereichen Geschichts- und Kulturwissenschaften (04) sowie Sprache, Literatur und Kultur (05)

ZIELE:

- » Masterstudierende der Fachbereiche 04 und 05 zu einer intensiveren Beschäftigung mit Fragen der Genderforschung motivieren
 - » Bereitstellung eines Angebots für fortgeschrittene Studierende zum Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen und zur interdisziplinären Vernetzung
 - » Studierende für die hohe fächerübergreifende Bedeutung der Gender Studies in den neueren Literatur- und Kulturwissenschaften sensibilisieren und sie zur Entwicklung eigener genderbezogener wissenschaftlicher Fragestellungen in einer offenen Diskussionsrunde anregen
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Annette Simonis (Projektleitung),
Laura Muth M.A. (Projektleitung),
Institut für Germanistik, Komparatistik
-

- » Projektlaufzeit: 9/2011–08/2012

PROJEKTbeschreibung:

Das Ziel des Projekts bestand darin, Masterstudierende der Fachbereiche zu einer intensiveren Beschäftigung mit Fragen der Genderforschung zu motivieren und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit des Erwerbs wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen – wie Vortrag und Aufsatzpublikation – sowie ein Angebot der fächerübergreifenden, interdisziplinären Vernetzung zu bieten. Dazu wurden zwei Tagungen vorbereitet und durchgeführt, an denen sich Studierende aus den Fachbereichen Geschichts- und Kulturwissenschaften sowie Sprache, Literatur und Kultur mit eigenen Vorträgen beteiligten.

Beide Tagungswshops wurden im Sommersemester 2012 veranstaltet, wobei der erste noch im Frühjahr (21.4.2012), der zweite im Hochsommer stattfand (7.7.2012). Wie erwartet stieß die Fragestellung nach dem Genderaspekt und seiner produktiven Verknüpfung mit jeweils fachbezogenen Problemstellungen bei den Masterstudierenden disziplinenübergreifend auf großes Interesse – nicht nur bei Frauen, sondern auch bei männlichen Studierenden. Ebenfalls war erfreulich, dass die Veranstaltung bei den Studierenden über die europäischen Literaturwissenschaften hinaus regen Anklang bzw. Resonanz gefunden hat und sich auch Hauptfachstudierende der Geschichtswissenschaft und Sprachwissenschaft angesprochen bzw. zu eigenen produktiven Beiträgen angeregt fühlten.

In den Diskussionen zeichneten sich so die erwünschten Synergieeffekte zwischen den einzelnen, teilweise recht unterschiedlichen Fachtraditionen ab, woraus sich wiederum produktive Diskussionsmöglichkeiten ergaben. Auf diese Weise konnten die Studierenden, die Vortragenden wie auch die ZuhörerInnen für die hohe fächerübergreifende Bedeutung der Gender Studies in den neueren Literatur- und Kulturwissenschaften sensibilisiert und die Entwicklung eigener genderbezogener wissenschaftlicher Fragestellungen in einer offenen Diskussionsrunde angeregt werden.

Hervorzuhebende Beiträge der Tagungsreihe werden im Ch. A. Bachmann-Verlag erscheinen.



Für die Gruppe der Masterstudierenden und für die anderen Fortgeschrittenen im Studium (Magister, Lehramt) ist es wichtig, schon möglichst früh in ihrer Laufbahn den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu vollziehen. Dies wurde den Partizipierenden am Projekt durch die aktive Teilnahme, Organisation und Durchführung der Tagungen und die Erarbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen und wissenschaftlicher Problemlösungen in den einzelnen Tagungsvorträgen ermöglicht. Zudem haben einige nun die Studierenden sonst eher selten gebotene Gelegenheit, durch die Publikation ihrer Beiträge in einem wissenschaftlichen Tagungsband eine erste Veröffentlichung zu erzielen und sich schon früh mit der Gender-Thematik in einer eigenen Publikation auseinanderzusetzen. Die ZuhörerInnen haben wiederum von dem breiten interdisziplinären Spektrum profitiert und einige unter ihnen waren von dem Konzept so begeistert, dass sie an dem Nachfolgeprojekt „Gender-Dialoge“ ebenfalls aktiv teilnahmen. Ferner geben sie die Informationen und die dabei gewonnenen positiven Erfahrungen nun an interessierte Mitstudierende und Bekannte weiter, so dass mit einer weiteren Ausstrahlung des Projekts in die Gruppe der Studierenden zu rechnen ist. Deshalb ist eine

Fortsetzung solcher Gender-Tagungen von Masterstudierenden in verschiedenen Fächern zu erwarten, die sich an fortgeschrittene Studierende als Mitwirkende und zentrale TeilnehmerInnen richten.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Annette Simonis
Telefon 0641 99-31080
Annette.Simonis@germanistik.uni-giessen.de
- » Laura Muth M.A.
Telefon 0641 99-31082
Laura.M.Muth@germanistik.uni-giessen.de

GENDERSCHWERPUNKT NACHHALTIG VERANKERN

BEZEICHNUNG:

Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in das Studium der anglistisch-amerikanischen Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften

ZIELGRUPPE:

Bachelorstudierende der Anglistik sowie Lehramtsstudierende der Justus-Liebig-Universität

ZIELE:

- » Pilotierung eines Veranstaltungsangebotes zur Frauen- und Geschlechterforschung am Institut für Anglistik
 - » Erprobung eines geschlechtertheoretisch ausgerichteten Lehrangebotes für das Curriculum grundständiger Studiengänge der Justus-Liebig-Universität vor dem Hintergrund bestehender Modulstrukturen
 - » Etablierung von Geschlechterbewusstsein bei Studierenden und Lehrenden
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Greta Olson (Projektleitung)
Dr. Nadyne Stritzke (Projektleitung),
Institut für Anglistik
-

Projektlaufzeit: 03/2010–09/2012



PROJEKTbeschreibung:

Das Projekt hat die Integration der Frauen- und Geschlechterstudien durch Implementierung eines dezidiert geschlechtertheoretischen Lehrangebots im Rahmen des Moduls „Cultural Studies“, einem Pflichtmodul in sämtlichen BA-Studiengängen im Fach „English Language, Literature and Culture“ (ELLC), erprobt und vorangetrieben. Das Modul ist ebenfalls für Lehramtsstudierende geöffnet, so dass geschlechterkritisches Bewusstsein auch explizit im Rahmen der Lehramtsausbildung gestärkt werden kann. Die Entwicklung dieses speziellen Lehrangebots basierte auf einer zu Beginn des Projekts durchgeführten Umfrage zu der geschlechterkritisch ausgerichteten Lehrsituation am Institut für Anglistik.

Während der Laufzeit des Projekts wurden auf Basis der Umfrageergebnisse Seminare und Vorlesungen angeboten, die Studierenden erlaubt haben, sich differenziert mit grundlegenden fachspezifischen Fragestellungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung auseinanderzusetzen. Ergänzt wurde dieses Lehrangebot durch eine spezielle Fachveranstaltung, in der Lehrende und Forschende der Justus-Liebig-Universität sowie von anderen (internationalen) Universitäten gemeinsam mit den Studierenden die Geschichte der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschungen sowie ihre zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten diskutiert haben.

Das Projekt mündete in einer abschließenden Evaluation, die den Projektverantwortlichen im Vergleich zu der exploratorischen Analyse zu Beginn des Projekts eine Einschätzung des (veränderten) Geschlechterbewusstseins der Studierenden erlaubte. Die Evaluation bildete ferner auch die Basis für die Planung und Verstetigung eines zukünftigen Lehrangebots im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Durch das Projekt gelang es, den Gender-Schwerpunkt nachhaltig stärker am Fachbereich zu verankern. Ferner wurde ein zentrales Ziel der Umsetzungs- politik unterstützt, welches darin besteht, ein Geschlechter-

bewusstsein der Studierenden und Lehrenden zu etablieren. Das Institut für Anglistik strebt darüber hinaus an, das Lehrangebot im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zusätzlich noch für weitere Veranstaltungen zu verstetigen. Das bisher auf ein spezielles Modul (Cultural Studies) ausgerichtete Lehrangebot ist grundsätzlich auch in anderen Modulen im Rahmen des Faches ELLC implementierbar. Diese Übertragbarkeit könnte auch für andere Fächer, wie beispielsweise die Germanistik oder Romanistik, die ebenfalls im Fachbereich 05 angesiedelt sind, gelten. Darüber hinaus wird ein frauen- und geschlechterkritisches Lehrangebot in MA-Studiengängen am Institut für Anglistik diskutiert, nicht zuletzt deshalb, weil eine nicht unwesentliche Anzahl von ehemaligen BA-Studierenden, die während der Laufzeit des Projekts das spezielle Lehrangebot genutzt haben, nun als MA-Studierende eine vertiefende Schwerpunktbildung in diesem Bereich anstreben.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Greta Olson
Telefon 0641 99-30090
Greta.Olson@anglistik.uni-giessen.de
- » Dr. Nadyne Stritzke
Nadyne.Stritzke@anglistik.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/faculties/f05/engl/lit/research/women>
<http://www.uni-giessen.de/genderproject/>



STUDIERENDE TREFFEN AUF GENDER-SPEZIALISTINNEN

BEZEICHNUNG:

Gender-Dialoge – Interdisziplinäre Workshops für Masterstudierende mit internationalen Spezialistinnen für Gender-Fragen und Gender-Aspekten in Literatur und Kultur

ZIELGRUPPE:

Masterstudierende und andere fortgeschrittene Studierende an den Fachbereichen Geschichts- und Kulturwissenschaften (04) sowie Sprache, Literatur und Kultur (05)

ZIELE:

- » Masterstudierende der Fachbereiche 04 und 05 zu einer intensiveren Beschäftigung mit Fragen der Genderforschung anregen
- » Stärkung der internationalen Anschlussfähigkeit und besseren Sichtbarkeit der Gießener Gender-Projekte und Gender Studies durch eine gezielte Zusammenarbeit mit international anerkannten Gender-Spezialistinnen außerhalb der Justus-Liebig-Universität
- » Studierenden die Möglichkeit des Erwerbs von wissenschaftlichen sowie berufsorientierten Schlüsselqualifikationen wie Vortrag, journalistischer Essay und wissenschaftliche Aufsatzpublikation eröffnen
- » Frauen- und Geschlechterforschung in den Fachbereichen der Justus-Liebig-Universität stärker verankern, in die Lehre integrieren und verstetigen
- » Überregionale Vernetzung durch die gemeinsame Durchführung von studentischen Workshops mit angesehenen Vertreterinnen/Vorbildern/Vorreiterinnen der

Gender Studies

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Annette Simonis (Projektleitung)
 - » Laura Muth M.A. (Projektmitarbeiterin)
Institut für Germanistik, Professur für Allgemeine und Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft
-

Projektlaufzeit: 9/2012–08/2013

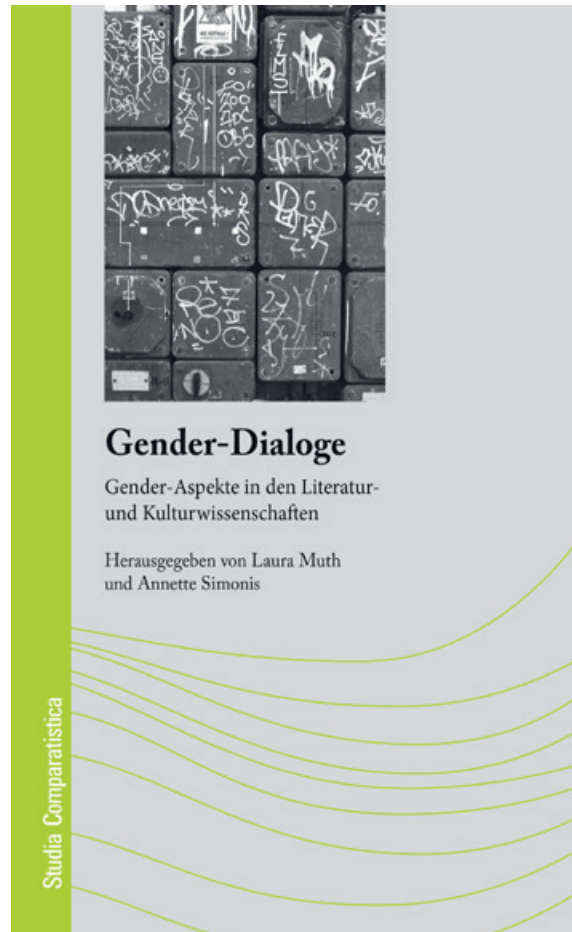
PROJEKTBESCHREIBUNG:

Die Workshops/Tagungen mit impulsgebenden Gender-Spezialistinnen fanden im Februar und September 2013 statt. So waren im Workshop im Februar 2013 zwei Expertinnen präsent – Prof. Dr. Lisa Gotto von der Filmhochschule Köln, die in ihren Forschungen neben dem Genderaspekt auch die Kategorie „race“ reflektierte und zudem in Verknüpfung mit dem inter- und transmedialen Schwerpunkt anregende Beiträge leistete, und Prof. Dr. Claudia Liebrand von der Universität zu Köln, die im Überschneidungsfeld von Literatur und Film die Konstruktion von Gender-Identitäten beobachtete. Neben den bereits etablierten Gender-Forscherinnen lieferten die Studierenden sehr niveauvolle und anregende Referate und Diskussionsbeiträge. Die Doktorandin Lale Vatan aus Istanbul bereicherte das Programm zudem anhand eines Vortrags zum interkulturellen Vergleich von Genderkonzepten am Beispiel der Werke von Orhan Pamuk.

Im September wurde durch die Japanologin Prof. Dr. Lisette Gebhard von der Universität Frankfurt die inter- und transkulturelle Dimension erweitert und vertieft, die die Gender-Dialoge um einen ganz anderen, fernöstlichen Kulturbereich erweiterte. Auch hier spielten die Methodologien des Vergleichs, des Kulturkontakts und -transfers eine Schlüs-

selrolle für die Einschätzung und Beurteilung der Gender-Konzepte. Auf diese Weise konnten die durchgeführten Workshops und die anschließenden Gesprächsrunden unter den Studierenden impulsgebend zur Frauenförderung und Gleichstellung an der Justus-Liebig-Universität Gießen beitragen und den Masterstudierenden frühzeitig wissenschaftliche Qualifikationen vermitteln bzw. eine erhöhte Gender-Sensibilität für die jeweilige Berufsorientierung mit auf den Weg geben. Eine Auswahl der interessantesten und besten Arbeiten der Studierenden wird in Kürze publiziert. Zudem ist eine Fortsetzung des schönen, ertragreichen Projekts in Arbeit: Einige Professorinnen, die eingeladen wurden, aber aufgrund ihres dichten Terminkalenders kurzfristig nicht nach Gießen kommen konnten, wollen im Laufe der Jahre 2014 und 2015 in einem anderen Rahmen zu einem Vortrag in eine der regulären komparatistischen/germanistischen Veranstaltungen des Masters Sprache, Literatur, Kultur kommen.

Überhaupt soll die erfolgreiche Workshopreihe in der Komparatistik ab Sommersemester 2014 auf Grundlage eines längerfristigen Forschungsprojekts zu „Genderkonzepten und Genderrollen im Kulturtransfer und interkulturellen Austausch“ fortgesetzt werden, das durch Prof. Dr. Annette Simonis und Laura Muth durchgeführt wird und vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst eine Anschubfinanzierung erhalten hat. Auch aus diesem Forschungsvorhaben sollen demnächst Impulse und Erträge in die fortgeschrittene Lehre im Masterbereich und in die Promotionsförderung zurückfließen.



KONTAKT:

- » Prof. Dr. Annette Simonis
Telefon 0641 99-31080
Annette.Simonis@germanistik.uni-giessen.de
- » Laura Muth M.A.
Telefon 0641 99-31082
Laura.M.Muth@germanistik.uni-giessen.de

NETZWERKEN FÜR DIE KARRIERE

BEZEICHNUNG:

„Philologien studieren – ein feministisches Thema“:
Netzwerken-Lernen und -Leben für Studentinnen
und Graduierte des Fachbereichs 05

ZIELGRUPPE:

Studentinnen und Graduierte des Fachbereichs 05 –
Sprache, Literatur, Kultur

ZIELE:

- » Vermittlung von Networking-Skills
 - » Aufbau eines Netzwerkes unter den Studierenden
und Graduierten
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Verena Dolle (Projektleitung),
Institut für Romanistik
 - » Prof. Dr. Katrin Lehnen (Projektleitung),
Institut für Germanistik
 - » Prof. Dr. Greta Olson (Projektleitung),
Institut für Anglistik
 - » Prof. Dr. Monika Wingender (Projektleitung),
Institut für Slavistik
-

Projektlaufzeit: 09/2012–08/2014



PROJEKTBESCHREIBUNG:

Das Projekt nimmt als Ausgangspunkt die Beobachtung, dass drei Viertel der Studierenden des Fachbereichs 05 Frauen sind. Im Wintersemester 2011/12 studierten an diesem Fachbereich insgesamt 1591 Männer und 6027 Frauen. Es lässt sich feststellen, dass diese Frauen nach dem Ende ihres Studiums mit geschlechterspezifischen Hürden und Nachteilen im Berufsleben konfrontiert werden. Zum einen betrifft dies Frauen allgemein, etwa durch Gehaltsunterschiede, zum anderen aber auch weiblichen Graduierte der Philologien im Speziellen, da ihre Karriereverläufe sehr viel weniger stark vorgezeichnet sind als die Karriereschritte derer, die zum Beispiel Medizin oder Rechtswissenschaften studiert haben – zumindest, wenn nicht das Lehramt angestrebt wird.

Das Studium der Anglistik, Romanistik, Slavistik oder Germanistik bereitet einen Großteil der Studierenden nicht zielgenau auf einen bestimmten Beruf vor. Daher sind Netzwerkbildung und Kontakte entscheidend für den Aufbau eines eigenen Karrierepfades nach einem Studium der Philologien. Dennoch ist es häufig der Fall, dass Frauen aus verschiedenen Gründen, unter anderem aufgrund ihrer Sozialisierung und Hierarchien in den bestehenden Strukturen sowie der chronischen Unterschätzung eigener bisheriger Leistungen, Netzwerke bisher nicht in demselben Maße wie Männer erfolgreich für ihre Karrieren nutzen. Als Frau eine Philologie zu studieren bedeutet oftmals, im späteren Berufsleben mit Gehaltseinbußen, eigenen Unsicherheiten und Diskriminierungen konfrontiert zu sein. Das Philologie-Studium kann daher durchaus als feministisches Thema angesehen werden.

Um diese strukturellen und geschlechterspezifischen Themen in Angriff zu nehmen, setzte sich das Projekt zum Ziel, Frauen im Fachbereich 05 Networking-Skills zu vermitteln und darüber hinaus ein Netzwerk unter Studierenden und Graduierten aufzubauen. Gerade in per se als weiblich angesehenen Wissenschaftsbereichen sind hilfreiche Mentorinnen-Programme kaum zu finden.



Das Projekt sollte Studierende bereits während des Studiums dazu anleiten, erfolgreich zu netzwerken und ihnen ein solches Networking ermöglichen. Dazu wurde eine digitale Plattform für weibliche Studierende und Graduierte des Fachbereiches 05 etabliert. Den Studentinnen wurde über diese Seite die Möglichkeit gegeben, sich über erste Berufserfahrungen, Schwierigkeiten und Ängste bei der Suche nach einer Arbeitsstelle nach Abschluss eines geisteswissenschaftlichen Studiums sowie über erfolgreiche Wege und Strategien bei der Planung der Karriere auszutauschen. Weiterhin wurde ein E-Mail-Verteiler aufgebaut, über den die Studentinnen und Graduierten direkt über relevante Veranstaltungen informiert werden konnten. Um den Prozess des aktiven Austausches über die Plattform sowie in der direkten Interaktion anzustoßen und vor allem Bachelor-Studierende, Master-Studierende, Postgraduierte und Alumnae, die bereits vor einiger Zeit einen Abschluss am Fachbereich gemacht haben, miteinander zu vernetzen, wurden jedes Semester sämtliche Studentinnen und weibliche Graduierten zu einem halbtägigen Netzwerktreffen eingeladen.

Zu Beginn dieser Veranstaltungen vermittelten jeweils verschiedene Netzwerk-Expertinnen in einem Workshop oder einem interaktiven Vortrag die Grundlagen und Möglichkeiten der Netzwerkbildung. In der ersten Veranstaltung brachte die Referentin Anita Siegmund den Teilnehmerinnen die Signifikanz von beruflichen sowie persönlichen Netzwerken nahe und erprobte mit ihnen Strategien zu deren Etablierung und Pflege. Die zweite Veranstaltung machte die Teilnehmerinnen mit Formen des digitalen Netzwerks bekannt

und vermittelte praxisnahe Anregungen dazu, wie sich Geisteswissenschaftlerinnen auch hier erfolgreich präsentieren und sinnvoll vernetzen können. Die dritte Veranstaltung diente der kritischen Auseinandersetzung mit Netzwerken. Im Mittelpunkt stand die Beleuchtung von Chancen, aber auch Grenzen des Netzwerks insbesondere für und unter Frauen mit einem geisteswissenschaftlichen Abschluss. In der vierten Veranstaltung animierte Persönlichkeitscoach Nadja Lins die Teilnehmerinnen zur aktiven Ausschöpfung des Potentials von Frauennetzwerken zur Förderung einer erfolgreichen Laufbahn als Geisteswissenschaftlerin.

Im Anschluss an die Workshops und Vorträge berichteten bei jeder Veranstaltung ausgewählte Graduierte des Fachbereichs 05 in einer moderierten Podiumsdiskussion von ihren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und teilten ihr Wissen darüber, wie ein Abschluss in den Geisteswissenschaften gewinnbringend eingesetzt werden kann und welche Strategien bei der Berufsfindung für sie am erfolgreichsten waren. Sie sollten Anregungen geben, wie Studierende bereits während des Studiums an ihren Karriere-Kompetenzen arbeiten können. Die Netzwerk-Treffen schlossen jeweils mit einem informellen Empfang für alle Teilnehmerinnen, welcher die Möglichkeit zum direkten Austausch bot und die Etablierung von tatsächlichen Netzwerken förderte.

Das Ideenwettbewerbsprojekt ist mittlerweile in das Projekt „Frauennetzwerk FB 05“ übergegangen.

KONTAKT:

» Prof. Dr. Greta Olson
Telefon 0641 99-30090
Greta.Olson@anglistik.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

» <http://www.greta-olson.com/projects.htm>

PIA BEGEISTERT SCHÜLERINNEN FÜR DIE MINT-FÄCHER

BEZEICHNUNG:

Erhaltung und Aufbau physikbezogener Interessen bei Schülerinnen der Sekundarstufe I – ein Projekt im Schülerlabor der Physik der JLU Gießen

ZIELGRUPPE:

Studieninteressierte, Studierende und Promovierende

ZIELE:

- » Entwicklung von physikbezogenen Lernangeboten, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Mädchen abgestimmt sind
 - » Sensibilisierung von Lehrkräften für Fragen der gendergerechten Anlage von Fachunterricht
 - » Explorieren der Möglichkeiten des Aufbaus eines entsprechenden Forschungsschwerpunktes im Bereich der Interessen- und Genderforschung im Fach Physik
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Claudia v. Aufschnaiter (Projektleitung), Institut für Didaktik der Physik
 - » Prof. Dr. Peter Klar (Projektleitung), I. Physikalisches Institut
 - » Kathrin Steckenmesser-Sander (Projektmitarbeiterin), Institut für Didaktik der Physik
-

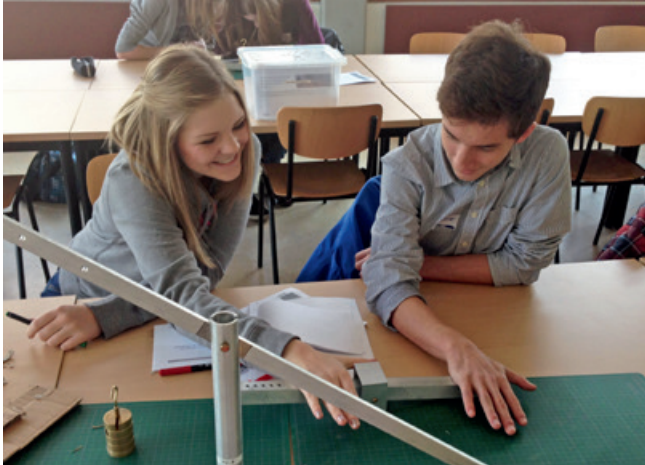
Projektlaufzeit: 03/2010–07/2010

PROJEKTBESCHREIBUNG:

Im Rahmen des Projektes wurden physikbezogene Lernangebote für das Schülerlabor PiA (Physik in Aktion) entwickelt und pilotiert, die insbesondere auf die Interessen und Bedürfnisse von Schülerinnen abgestimmt sind und explizit die Kompetenzentwicklung von Mädchen und vor allem den Erhalt bzw. den Aufbau fachspezifischer Interessen adressieren. Langfristiges Ziel des Projektes war die positive Beeinflussung von Interessen im Bereich der MINT-Fächer sowie des fachspezifischen Fähigkeitsselbstkonzeptes und der Selbstwirksamkeitserwartungen, um damit der Abwahl von MINT-Fächern (insbesondere Physik und Chemie) in der Oberstufe, bzw. der geringen Anwahl spezifischer Studiengänge und Berufsausbildungen entgegenzuwirken. Die drei im Rahmen des Projektes entwickelten Lerneinheiten („Hebel“, „Schwimmen und Sinken“ und „Akustik“) haben darüber hinaus Hinweise auf die inhaltliche Ausgestaltung und die Strukturierung MINT-spezifischer Lernangebote für physik- und technikbezogene Lehrveranstaltungen geliefert. Es wurde dabei davon ausgegangen, dass an Schülerinnen und Schülern gewonnene Erkenntnisse in ähnlicher Weise für Studentinnen und Studenten gelten.

Die Lernmaterialien wurden von Schülerinnen und Schülern der Mittelstufe beim Besuch des Schülerlabors positiv angenommen und mit erkennbarer Ausdauer und Freude bearbeitet. Der Einbezug von auf die Interessen von Mädchen abgestimmter Kontexte erwies sich jedoch als weniger ertragreich als zunächst vermutet. Insbesondere am Hebel zeigt sich, dass ein Modell des menschlichen Arms und die Untersuchung der Hebelwirkung an diesem Modell weder für Schülerinnen noch für Schüler augenscheinlich besondere Relevanz hatte. Vielmehr zeigt sich, dass das individuelle Kompetenzerleben eine besondere Rolle spielt und nicht der Kontext, in dem dieses Erleben auftritt.

Der Einsatz von für das Schülerlabor konzipierten Lernmaterialien insbesondere in Lehrveranstaltungen des Sachunterrichts und der Arbeitslehre zeigte, dass auch Studierende, die typischerweise keine hohe Affinität zu den „harten“



MINT-Fächern (hier Physik) aufweisen, die Auseinandersetzung mit dem Lernmaterial positiv erleben. Es zeigen sich für die Studierenden spezifische Lernschwierigkeiten, die in ähnlicher Weise bei Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I beobachtet wurden.

Sowohl für Schülerinnen und Schüler als auch für Studierende deuten Videoaufzeichnungen der Lernprozesse darauf hin, dass sich die Selbsteinschätzungen der Lernprozesse nicht immer mit den real ablaufenden Prozessen decken. Die Einheiten werden z. B. als problemlos oder einfach erlebt, obwohl während des Prozesses klar Frustration über nicht erfolgreich bewältigte Lernaufgaben geäußert wird.

Die Beobachtung der Arbeitsprozesse aller in der deutlichen Mehrzahl gleichgeschlechtlicher Gruppen deutet darauf hin, dass Schülerinnen bzw. Studentinnen weder mehr wissen, noch mehr lernen als ihre männlichen Mitschüler bzw. Mitstudierenden, aber auch nicht erkennbar weniger. Die Auseinandersetzung mit den Lernmaterialien scheint aber gründlicher und mit mehr Persistenz zu erfolgen. In zukünftigen Analysen ist zunächst zu prüfen, ob sich dieser erste Eindruck bestätigt, und wie Mädchen und Frauen unterstützt werden können, diese Auseinandersetzungsprozesse weiter zu intensivieren und für zusätzlichen Kompetenzzugewinn für sich nutzbar zu machen.

Die Ergebnisse aus dem Ideenwettbewerbsprojekt stellen Ausgangspunkte für Forschungsprojekte dar, die im Institut für Didaktik der Physik angesiedelt sind und das Schülerlabor als einen Forschungskontext nutzen. Dissertationsprojekte sollen Lehr- und Lernprozesse unter geschlechterspezifischer Perspektive untersuchen und dabei unter anderem Hinweise auf die Gestaltung von gendersensitiven Lernumgebungen sowohl in der schulischen Ausbildung als auch in der Hochschullehre liefern. Das mit Unterstützung des Fachbereichs 07 – Mathematik und Informatik, Physik, Geographie betriebene Schülerlabor PiA bildet einen Rahmen, der sich für entsprechende Unterstützungen eignet und auch für Analysen des Lernens und Erlebens von Studentinnen genutzt werden kann. Die Möglichkeiten der projektbegleitenden Promotion dienen dabei auch der Förderung von weiblichen Promovierenden, die Dissertationsthemen aus dem entsprechenden Forschungsfeld bearbeiten. Gleichzeitig kann im Schülerlabor PiA weiterhin Förderung von SchülerInnen im MINT-Bereich betrieben werden.



KONTAKT:

- » Prof. Dr. Claudia von Aufschnaiter
Telefon 0641 99-33501
Claudia.von-Aufschnaiter@didaktik.physik.uni-giessen.de
- » Prof. Dr. Peter Klar
Telefon 0641 99-33111
Peter.J.Klar@exp1.physik.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN

- » www.uni-giessen.de/pia

FAMILIENFREUNDLICHKEIT IN DER CHEMIE

BEZEICHNUNG:

Familienplanung und chemische Praktika

ZIELGRUPPE:

Studierende, die im Rahmen ihres Studiums einführende chemische Praktika absolvieren müssen, an diesen jedoch aufgrund von Schwangerschaft, chronischen Erkrankungen oder Behinderungen nicht regulär teilnehmen können

ZIELE:

- » Schwangere bzw. stillende Studentinnen und deren Kinder sowie erkrankte Studierende vor schädlichen Chemikalien, mit denen man zwangsläufig bei regulären chemischen Praktika in Berührung kommt, schützen
 - » Vermeidung von Verlängerungen der Studienzeiten von Studentinnen mit Kindern bzw. von Studierenden mit chronischen Erkrankungen
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Richard Göttlich (Projektleitung), Institut für Organische Chemie
 - » Prof. Dr. Siegfried Schindler (Projektleitung), Institut für Anorganische und Analytische Chemie
 - » Birgit Schleenbäcker-Lohfink (Projektleitung), Dezentrale Frauenbeauftragte am FB 08 – Biologie und Chemie
-

Projektlaufzeit: 03/2010–02/2011

PROJEKTBESCHREIBUNG

Im Laufe des naturwissenschaftlichen Studiums sind chemische Praktika für die Studierenden zur Erlangung praktischer Kompetenzen unabdingbar. Auch wenn dabei die gesetzlichen Grenzwerte eingehalten werden, kommen die Studierenden dennoch wiederholt mit Substanzen in Verbindung, die unter anderem ungeborene Kinder schädigen und die Muttermilch belasten können.

An den chemischen Instituten wird daher schwangeren und stillenden Studentinnen dringend von der Teilnahme an chemischen Praktika abgeraten. Auch chronisch kranken oder behinderten Studierenden ist das Absolvieren der regulären Praktika nicht immer im vollen Umfang möglich. Das Angebot wurde daher während der Projektlaufzeit zusätzlich auf diese Studierenden ausgeweitet.

Ein Verzicht auf studienrelevante Praktika kann trotz der Bemühungen des Fachbereichs, individuelle Lösungen zu finden jedoch dazu führen, dass sich das Studium zum Teil erheblich verzögert. Um den Studierenden das Weiterführen ihres Studiums ohne Zeitverlust zu ermöglichen, wurden im Rahmen des Ideenwettbewerbsprojekts Ersatzleistungen für einzelne chemische Praktika entwickelt. Hierfür wurden drei unterschiedliche Ansätze, durch die sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse vermittelt werden können, kombiniert.

Zum einen werden in Räumen, die nicht durch schädliche Chemikalien „kontaminiert“ sind, Experimente mit ungefährlichen Substanzen (Lebensmittel, Naturstoffe, etc.) durchgeführt. Hierfür wurden aus Mitteln des Ideenwettbewerbs neue, unbelastete Laborgeräte angeschafft. Für die Ausarbeitung der Sicherheitsvorschriften und die individuelle Betreuung der Studierenden wurden Hilfskräfte neu eingestellt.

Zum anderen wurde ein „virtuelles Labor“ eingerichtet, durch das mittels Laborprogrammen virtuelle und telematische Versuche interaktiv durchgeführt und gesteuert werden



können. Dies ermöglicht es den Studierenden, Erfahrungen zu sammeln, die sonst nur im Umgang mit gefährlichen Chemikalien möglich sind. Durch den Ideenwettbewerb konnten drei Notebooks angeschafft und die Lizenzen für die entsprechende Software erworben werden. Die Versuche im „virtuellen Labor“ sind nicht an bestimmte Räumlichkeiten oder Zeiten gebunden. Dies erleichtert Studierenden mit Kindern die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Den dritten Ansatz stellen theoretische Ersatzleistungen wie etwa Präsentationen oder Hausarbeiten dar, durch die die theoretischen Inhalte des jeweiligen Praktikums abgedeckt und zugleich auch Präsentationskompetenzen geschult werden können.

Die Auswahl der jeweiligen Ersatzleistung erfolgt spezifisch für einzelne Studierende, jeweils abhängig von ihrem Studiengang und dem Zeitpunkt, zu dem sie aus dem regulären

Praktikum ausscheiden mussten. Damit die betroffenen Studierenden auch die theoretischen Inhalte vermittelt bekommen, haben sie an den Seminaren zum regulären Praktikum weiterhin teilgenommen und zum Teil die zugehörigen Protokolle zusammen mit anderen Studierenden erstellt.

Evaluationen des Projektes ergaben, dass die teilnehmenden Studierenden das Angebot als sehr positiv empfanden und auch den zeitlichen Aufwand als verhältnismäßig bezeichneten. Im Rahmen des Projektes wurde ein Angebot aufgebaut, das Studierenden, die aus unterschiedlichen Gründen nicht am chemischen Praktikum teilnehmen können, die verzögerungsfreie Fortsetzung ihres Studiums gestattet.

Nach dem Auslaufen der Förderung durch den Ideenwettbewerb konnten die Ersatzleistungen für chemische Praktika durch den Fachbereich für zwei regelmäßig stattfindende Veranstaltungen verstetigt werden.



KONTAKT:

- » Prof. Dr. Richard Göttlich
Telefon 0641 99-34301
Richard.Goettlich@org.Chemie.uni-giessen.de
- » Prof. Dr. Siegfried Schindler
Telefon 0641 99-34141
Siegfried.Schindler@anorg.Chemie.uni-giessen.de

GEGENÜBER MINT-FÄCHERN VORBEHALTE ABBAUEN

BEZEICHNUNG:

Chemiehexen. Experimentell-praktischer Chemieunterricht an der JLU zu Themen, die besonders Schülerinnen ansprechen. Ein maßgeschneidertes Angebot für Grund-, Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien

ZIELGRUPPE:

Schülerinnen aller Schulformen,
Lehramtsstudierende

ZIELE:

- » Interessenbildung und Interessenförderung speziell bei Schülerinnen für naturwissenschaftliche Themen und naturwissenschaftliche Berufe
- » Abbau von Ängsten, Vorurteilen und Fehlvorstellungen bezüglich naturwissenschaftlicher Inhalte und technischer Berufe
- » Kennenlernen von Tätigkeiten und beruflichen Inhalten mit naturwissenschaftlich-technischer Grundlegung und von Bezugspersonen
- » Abbau von Barrieren für Schülerinnen hinsichtlich ihrer Zukunftsplanung und Öffnung von Berufsperspektiven unter anderem durch Verdeutlichung von Karriereverläufen
- » Verdeutlichen und Hinterfragen von naturwissenschaftlichen Fragestellungen und Phänomenen im Alltag
- » Gezieltes Aufgreifen und Vertiefen von naturwissenschaftlichen Inhalten aus dem obligatorischen Unterricht auf curricularer Grundlage
- » Verbesserung und Ergänzung der experimentell-praktischen Ausbildungsmöglichkeiten an den Schulen

- » Verbesserung der Einstiegschancen in Berufsausbildung und Studium
 - » Erhöhen der Nachhaltigkeit von Schülerkenntnissen und -können
 - » Verbesserung des berufspraktischen Ausbildungsanteils während der universitären Phase der Lehramtsausbildung durch Erhöhung des unmittelbaren Schülerkontaktes für die Studierenden
-

INITIATORIN:

- » Dr. Annette Geuther, Institut für Didaktik der Chemie
-

Projektlaufzeit: 03/2010–02/2012

PROJEKTBESCHREIBUNG:

In diesem Projekt steht die Interessenbildung und Interessenförderung speziell bei Schülerinnen für naturwissenschaftliche Themen und naturwissenschaftliche Berufe im Vordergrund. Die Durchführung experimentell-praktischer Veranstaltungen zielt dabei insbesondere auf den Abbau von Vorurteilen und Ängsten bezüglich naturwissenschaftlicher Inhalte und technischer Berufe und damit auf den Abbau von geschlechtsbezogenen Barrieren für junge Frauen hinsichtlich ihrer Zukunfts- und Berufsplanung in diesem Bereich.

Bisher fanden fünf experimentell-praktische Veranstaltungsreihen der „Chemiehexen“ statt, davon drei im Rahmen des Girls’Day. Aufgrund der großen Nachfrage, die im Zuge der beiden ersten Chemiehexen-Veranstaltungen anlässlich des Girls’Day 2010 entstanden war, wurde im Mai 2010 eine eigenständige Chemiehexen-Veranstaltung als mehrstündige



Samstagsveranstaltung durchgeführt. Eine Realschülerin begeisterte die praktische Arbeit an beiden Veranstaltungstagen so sehr, dass sie ihr Betriebspraktikum im Fachbereich Chemie absolvierte. Aus dieser Tätigkeit ging ihr konkreter Berufswunsch, Glasbläserin zu werden bzw. an der Universität Gießen eine Berufsausbildung aufzunehmen, hervor.

Stets waren die Veranstaltungsplätze sehr schnell ausgebucht. Pro Girls' Day konnten 30 bis 40 Schülerinnen, insgesamt also mehr als 100 Schülerinnen, aller Schulformen erreicht werden. Das eigenständige Herstellen von Shampoo, Duschbad und Lippenpflegestift wurde als interessant und lobenswert erlebt. Anlässlich des Girls' Days 2012 beteiligten sich am Chemiehexen-Projekt auffallend viele Förderschülerinnen mit Erfolg und Begeisterung. Als Veranstaltungshöhepunkt findet regelmäßig ein Quiz statt, bei dem die Besten prämiert werden. Darüber hinaus sind die „Chemiehexen“ auf der Homepage des Instituts für Didaktik der Chemie mit eigenen Seiten, einer eigenen Kontaktadresse und einem seit 2010 bestehenden Preisausschreiben fest etabliert.

KONTAKT:

- » Dr. Annette Geuther
Telefon 0641 99-34601
Annette.Geuther@didaktik.Chemie.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/fb08/Inst/Chemiedidaktik/ch/pz>

BIOMENTI WECKT DEN FORSCHUNGSDRANG

BEZEICHNUNG:

BioMenti – Projekt zur Förderung der überfachlichen Kompetenzen beim naturwissenschaftlichen Arbeiten von studentischen Mentorinnen

ZIELGRUPPE:

Studierende und Schülerinnen

ZIELE:

- » Motivation von Studentinnen der Biodidaktik, sich selbstständig mit naturwissenschaftlichen Forschungsfragen zu beschäftigen
 - » Ausbildung von Studentinnen der Biodidaktik zu Mentorinnen, um naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen gezielt zu fördern
-

INITIATORIN:

- » Dr. Claudia Kreling, Institut für Biologiedidaktik
-

Projektlaufzeit: 09/2011–08/2012

PROJEKTBESCHREIBUNG:

Vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Befunde, die zum einen zeigen, dass sich Schülerinnen insbesondere in den MINT-Fächern nach wie vor weniger zutrauen als Schüler, und zum anderen darauf hinweisen, dass Lehrerinnen als bedeutsame soziale Akteurinnen eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung eines adäquaten fachbezogenen Selbstkonzepts spielen, hat das Institut für Biologiedidaktik zur Förderung von naturwissenschaftlich interessierten Schülerinnen das Programm „BioMenti“ ins Leben gerufen. In diesem Programm förderten Lehramtsstudentinnen des Fachbereiches Biologie und Chemie begabte und interessierte Schülerinnen in einer Arbeitsgemeinschaft im Rahmen des „Jugend-forscht“-Projektes.

Die Studentinnen der Biodidaktik wurden durch ein vorbereitendes Seminar dahingehend motiviert, sich selbstständig mit naturwissenschaftlichen Forschungsfragen zu beschäftigen und sich ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu werden, um diese Erkenntnisse auf ihre Arbeit mit Schülerinnen übertragen zu können. Weiterhin diente dieses Seminar dazu, die Teilnehmerinnen auf die Arbeit an den Schulen vorzubereiten. Sie wurden dabei von ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern begleitet und unterstützt. In einer zweiten Phase betreuten Studentinnen Arbeitsgruppen an Kooperationsschulen, die am Schülerwettbewerb „Jugend forscht“ teilnahmen. Als Mentorinnen ermutigten sie die Schülerinnen, sich selbstbewusst an naturwissenschaftliche Forschungsfragen zu wagen.

Die Teilnahme am Wettbewerb sollte die Schülerinnen zusätzlich motivieren. „Jugend forscht“ ist ein bundesweiter Wettbewerb der NachwuchswissenschaftlerInnen fördert. Kinder und Jugendliche sollen durch den Wettbewerb unterstützt und in ihrer Berufsorientierung gestärkt werden. Sie erarbeiten dabei selbstständig Forschungsfragen aus den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik oder Technik. Auffällig bei „Jugend forscht“ ist, dass nur ein Drittel der Teilnehmenden Mädchen sind. Gerade deswegen ist es wichtig, mit Hilfe der Mentorinnen speziell den Forscher-



drang der Schülerinnen zu wecken sowie sie zum naturwissenschaftlichen Arbeiten zu ermutigen. Sie unterstützten die Schülerinnen bei der gesamten Teilnahme am Wettbewerb. Dazu gehörte die Betreuung bei der Ideenfindung, Planung und Durchführung des Forschungsprojektes. Außerdem begleiteten sie die Arbeitsgruppen bei der Ausarbeitung von Präsentationen und der schriftlichen Zusammenfassung der Arbeit.

Die teilnehmenden Studentinnen erhielten mit „BioMenti“ eine Förderung der fachlichen, wie auch der überfachlichen Kompetenzen. Sie setzten sich vertiefend mit biologischen Fachinhalten auseinander und erweiterten ihr methodisch-didaktisches Repertoire im Umgang mit Schülerinnen. Des Weiteren konnten im Studium bereits erlernte Seminarinhalte angewendet und vertieft werden. „BioMenti“ leistete darüber hinaus einen Beitrag zur Qualitätssteigerung der Lehre speziell für drei Studentinnen, da eine zusätzliche Förderungsmöglichkeit im praktischen Arbeiten sowie im Umgang mit Schülerinnen dargeboten wurde.

Immer noch sind Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen, wie z.B. Chemie und Physik, deutlich unterrepräsentiert. Eine Förderung der Schülerinnen in den Naturwissenschaften, einhergehend mit einer Bestärkung ihrer Fähigkeiten, kann sich auch in der Berufswahl der Mädchen auswirken. Da das Projekt „Jugend forscht“ neben Biologie auch Projekte in anderen Naturwissenschaften sowie Mathematik und Technik fördert, ist eine Übertragbarkeit des Projektes „BioMenti“ ohne Weiteres auf andere Fächer möglich. Da das Projekt bei den kooperierenden Schulen bereits bekannt ist, erleichtert dies die Etablierung weiterer „Jugend-forscht“-Gruppen.

Durch die Ausweitung auf andere Fächer kann das mögliche Themenspektrum der Arbeitsgruppen erweitert werden. Die Seminare können ebenfalls in Anlehnung an das Pilotprojekt gestaltet und die Erfahrungen genutzt werden. Erste Gespräche mit dem Institut für Geographiedidaktik zur Ausweitung des Projektes haben bereits stattgefunden. Ebenso wären Kooperationen mit den anderen naturwissenschaftlichen Fachdidaktiken (Chemie, Physik, Mathematik) denkbar. Diese konnten in der Pilotphase noch nicht umgesetzt werden.

Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt soll „BioMenti“ in Teilen weitergeführt werden. Die Fortsetzung basiert auch auf dem großen Engagement der teilnehmenden Studentinnen.

KONTAKT:

- » Dr. Claudia Kreling
Telefon 0641 99-35501
Claudia.Kreling@didaktik.bio.uni-giessen.de

NEUE ANFORDERUNGEN MEISTERN

BEZEICHNUNG:

Hochschulsekretärinnen im Aufwind

ZIELGRUPPE:

Hochschulsekretärinnen aller Fachbereiche der JLU

ZIELE:

- » Unterstützung der Mitarbeiterinnen der JLU bei der Bewältigung von zunehmender Komplexität der Kommunikations- und Arbeitsstrukturen in den Hochschulsekretariaten
-

INITIATORIN:

- » Ursula Ohm, Dekanat des Fachbereichs 09 – Agrarwissenschaften, Ökotropologie und Umweltmanagement und stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte der JLU
-

Projektlaufzeit: 09/2012–08/2014

PROJEKTbeschreibung:

Seit Jahren werden von Hochschulsekretärinnen Managementqualitäten für die Bewältigung aller anfallenden Aufgaben verlangt, die in der Bezahlung keinerlei Niederschlag finden. Sie üben in der Regel eine Tätigkeit als Assistentinnen im Wissenschaftsbetrieb aus und erfüllen Anforderungen wie hohe Organisationsfähigkeit, soziale und kommunikative Kompetenz, Verwaltung ständig zunehmender Drittmittel, Pflege von Homepages der Professuren, Erstellung von Präsentationen und viele andere mehr.

Die veränderte Arbeitssituation erfordert ein passendes Angebot zur Weiterqualifizierung und Unterstützung dieses Personenkreises. Ziel des Pilotprojektes „Hochschulsekretärinnen im Aufwind“ ist es, der strukturellen Benachteiligung von Hochschulsekretärinnen mit einem mehrtägigen Veranstaltungsangebot zu begegnen, das sie dabei unterstützt, die zunehmende Komplexität von Kommunikations- und Arbeitsstrukturen in den Hochschulsekretariaten erfolgreich zu bewältigen.

Mittlerweile wurde im Rahmen des Veranstaltungsprogramms der Frauenbeauftragten in dem Zeitraum Wintersemester 2012/13 bis Wintersemester 2013/14 bereits dreimal dieses mehrtägige Modul angeboten, das die thematischen Bereiche Selbst-, Zeit- und Stressmanagement, konstruktive Kommunikation und Konfliktbewältigung sowie kollegiale Beratung umfasst. Die Seminare wurden von einer ausgewiesenen Supervisorin geleitet und von den Teilnehmerinnen sehr positiv angenommen. Diese bestätigten übereinstimmend, dass es sich bei dieser Maßnahme um ein Angebot handelt, das motivierend und unterstützend darauf hinwirkt, die erweiterten Aufgabenfelder und Anforderungen in ihren Arbeitsbereichen erfolgreich zu bewältigen.

Bereits frühzeitig hat sich aus dem Projekt heraus die Initiative „Justus Sekretariate“ gegründet. Um den vielfältigen Wunsch nach Informationsaustausch und Aufbau eines Hochschulsekretariatsnetzwerks zu unterstützen und das Projekt „Hochschulsekretärinnen im Aufwind“ weiterzuführen





ren, findet seit dem Wintersemester 2013/14 eine fortlaufende Veranstaltungsreihe zu Themen des Büromanagements (z.B. Internetpräsenz, Mentoring, Newsletterkonzeption u. ä.) statt. Die Initiative „Justus Sekretariate“ hat sich bereits mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Hochschulsekretärinnen Hessen vernetzt und bietet in diesem Kontext auch universitätsübergreifende Veranstaltungen und Workshops an. Langfristiges Ziel der Landesarbeitsgemeinschaft ist es, eine vernetzte und übergreifende Weiterbildung für Angestellte von Universitäten und Hochschulen im Bereich Büromanagement zu etablieren.

Das Ideenwettbewerbsprojekt hat im Hinblick auf das dargestellte Projekt „Hochschulsekretärinnen im Aufwind“ in hervorragender Weise den Anstoß zur Gründung einer Initiative gegeben, die über die Projektdauer hinaus positive Auswirkungen auf die Arbeitsbereiche der Hochschulsekretärinnen haben wird. Darüber hinaus ist aufgrund der überaus posi-

tiven Resonanz der Projektteilnehmerinnen von Seiten der Zentralen Frauenbeauftragten der JLU eine Maßnahme zur Verstärkung des Projekts in Planung: Zukünftig soll ein weiterführendes Angebot für den Personenkreis der Hochschulsekretärinnen in das regelmäßige Veranstaltungsprogramm der Zentralen Frauenbeauftragten aufgenommen werden.

KONTAKT:

» Ursula Ohm
Telefon 0641 99-37001
Ursula.Ohm@fb09.uni-giessen.de

KARRIERE VON MEDIZINERINNEN AKTIV FÖRDERN

BEZEICHNUNG:

Standortübergreifende Netzwerkbildung von Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs Medizin sowie professionelles Coaching für habilitierte Wissenschaftlerinnen und Professorinnen im Fachbereich Medizin

ZIELGRUPPE:

Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase an der medizinischen Fakultät sowie habilitierte Wissenschaftlerinnen und Professorinnen des Fachbereichs Medizin

ZIELE:

- » Verbesserung der strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Fachleuten innerhalb und außerhalb des eigenen Standortes
 - » Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben
 - » Unterstützung habilitierter Wissenschaftlerinnen bei der Neujustierung ihres Aufgabengebiets durch ein professionelles Coaching
-

INITIATORIN:

- » Prof. Dr. Renate Deinzer, Institut für Medizinische Psychologie
-

Projektlaufzeit: 08/2010–06/2014

PROJEKTBESCHREIBUNG:

Das Ideenwettbewerbsprojekt zielte darauf ab, strukturelle Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich Medizin (FB 11) zu entwickeln. Ein Faktor, der immer wieder als besonders karrierebedeutsam benannt wird, ist die wissenschaftliche Vernetzung mit Personen innerhalb und außerhalb des eigenen Standortes. Eine solche Vernetzung lässt sich nicht erzwingen, sie lässt sich aber durch entsprechende Maßnahmen erleichtern. Zu diesem Zweck wurde ein Stipendium für Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase an der medizinischen Fakultät eingerichtet. Pro Studienjahr sollten jeweils fünf Wissenschaftlerinnen eine Anschubfinanzierung von jeweils 3000 € und eine Arbeitsfreistellung für einen maximal einmonatigen Vernetzungsbesuch mit einer ausländischen Arbeitsgruppe ermöglicht bekommen.

Die Wissenschaftlerinnen erhielten hierbei die Gelegenheit, mit Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten ihre wissenschaftlichen Ergebnisse zu diskutieren und neue gemeinsame Projekte anzubahnen. Mit dem Förderprogramm sollte vor allem Frauen mit Familienaufgaben ein niederschwelliger Einstieg in eine internationale Vernetzung ermöglicht werden. Vergleichbare Stipendienangebote anderer Stipendienggeber setzen meist längere Auslandsaufenthalte voraus, die sich nur schwer mit Familienpflichten vereinbaren lassen.

Das Stipendium diente dazu, die Bedingungen vor Ort auszuloten und sich dann gegebenenfalls für ein umfassenderes Stipendium zu entscheiden oder andere Wege der internationalen Zusammenarbeit zu entwickeln. Im Studienjahr 2010/2011 wurde das Stipendienprogramm erstmals ausgeschrieben. Daraufhin konnte der Forschungsaufenthalt einer Bewerberin am John Hopkins Asthma & Allergy Center in Baltimore gefördert werden. Im Rahmen der zweiten Ausschreibungsrunde wurden zwei Gießener Wissenschaftlerinnen Forschungsreisen zum Nuffield Department of Clinical Neurosciences der Universität Oxford und der Faculty of Dentistry der Universität Oslo ermöglicht. Letzterer Forschungsaufenthalt bewog die Stipendiatin zur Teilnahme

am Europäischen Netzwerk „EuroTMjoint“, das sich der Erforschung, Diagnose und Behandlung der juvenilen idiopathischen Arthritis verschrieben hat. Die Ergebnisse der Forschungsaufenthalte waren wissenschaftlich sehr ergiebig und es ist den Stipendiatinnen gelungen, Kontakte herzustellen, die eine weitere Zusammenarbeit mit den besuchten Universitäten als sehr wahrscheinlich erscheinen lassen.

Trotz der enormen Erfolge, die sich für die Teilnehmerinnen des Stipendienprogramms verzeichnen lassen, entschieden sich die Projektverantwortlichen 2013 aufgrund der geringen Bewerberinnenzahl in Abstimmung mit der Zentralen Frauenbeauftragten gegen eine Verstetigung und für eine bedarfsgerechtere Umwandlung des Ideenwettbewerbsprojektes. In Folge wurde Wissenschaftlerinnen jenseits der Habilitation ein professionelles Coaching angeboten. Für Wissenschaftlerinnen nach der eigentlichen Qualifizierungsphase stehen nur wenige Förderprogramme zur Verfügung. Doch mit Abschluss der Habilitation ändert sich auch das wissenschaftliche Aufgabenfeld von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Waren sie vor der Habilitation noch vorwiegend in der Projektausführung tätig, verlagern sich die Aufgabenbereiche danach vermehrt hin zum Projektmanagement. Häufig wird in dieser Phase erstmals in größerem Umfang Personalverantwortung übernommen und auch die Aufgaben in lokalen, nationalen und internationalen Gremien nehmen zu. Insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben ergibt sich eine besondere Notwendigkeit hoher Effizienz im beruflichen wie im privaten Bereich sowie eine optimale Ausnutzung verfügbarer Ressourcen.

Ein professionelles Coaching kann hierbei hilfreich sein und die Karrierechancen der betroffenen Frauen, aber auch ihre berufliche Zufriedenheit und Karrierepläne günstig beeinflussen. Um den individuellen Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen gerecht zu werden, wurden die Coachings als Einzelcoachings angeboten. Im Rahmen dieses Ideenwettbewerbsprojektes konnten zwei Professorinnen des Fachbereichs Medizin ein professionelles Coaching wahrnehmen.



KONTAKT:

» Prof. Dr. Renate Deinzer
Telefon 0641 99-45681
Renate.Deinzer@psycho.med.uni-giessen.de

STARK MACHEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN ALLTAG

BEZEICHNUNG:

Women in the Life Sciences (WLS)

ZIELGRUPPE:

Doktorandinnen des Gießener Graduiertenzentrums für Lebenswissenschaften (GGL)

ZIELE:

- » Sichtbarmachung weiblicher Expertise in den Lebens- und Naturwissenschaften
 - » Trainings für Doktorandinnen, um Hürden im wissenschaftlichen Alltag besser zu nehmen
 - » Vorstellung von Netzwerken, Institutionen und Geldgebern, die Frauen in der Wissenschaft unterstützen
 - » Kooperation mit bestehenden Netzwerken in Hessen
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt, Institut für Anatomie und Zellbiologie, Sprecherin des GGL
 - » Dr. Lorna Lück, Physiologisches Institut, Geschäftsführerin des GGL
-

Projektlaufzeit: 03/2010–02/2012

PROJEKTBESCHREIBUNG:

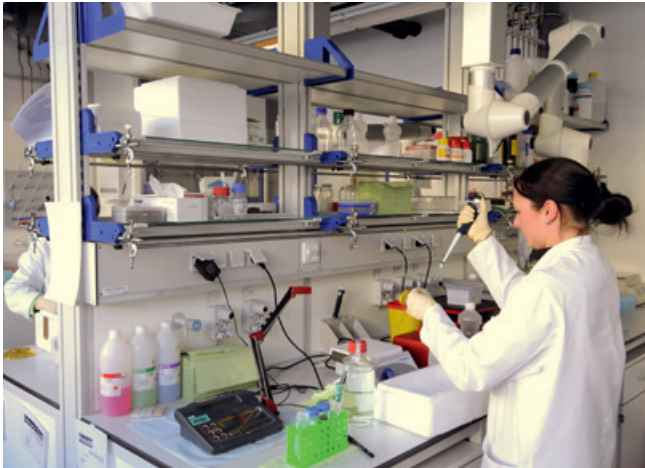
Das Gießener Graduiertenzentrum für Lebenswissenschaften (GGL) setzt sich aus Promovierenden und ihren Betreuern unterschiedlicher Fachbereiche zusammen. Dem GGL gehören derzeit 174 Promovierende an, von denen 52% weiblich sind.

Das vom GGL initiierte Projekt „Women in the Life Sciences“ vereint im Wesentlichen drei verschiedene Ansätze – das Gastsprecherinnen-Programm, das Workshop-Programm sowie die Kooperation mit zwei bereits etablierten Netzwerken in Hessen.

Im Wintersemester 2011 wurden drei renommierte Gastsprecherinnen aus Industrie und Wirtschaft nach Gießen eingeladen. Die Vorträge wurden für HörerInnen aller Fachbereiche sowie für externe Gäste geöffnet, um eine größere Außenwirkung zu erzielen und damit VertreterInnen anderer Fachbereiche ebenfalls für das Thema „Gender Equality im Arbeitsumfeld“ zu sensibilisieren. Für die Veranstaltungen wurde eine Kinderbetreuung angeboten. Dies diente über den rein praktischen Zweck hinaus weiterhin der Signalsetzung für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, zu der sich das GGL bekennt.

Die jeweiligen Gastsprecherinnen berichteten zunächst über ihre fachliche Arbeit, woraufhin anschließend die Gelegenheit zur Diskussion mit dem Publikum eingeräumt wurde. Danach schloss sich ein zweiter Teil an, in dem die Sprecherinnen über ihren beruflichen Werdegang, über Vorbilder, über das Für und Wider von Berufsentscheidungen und über deren Auswirkungen auf ihr Privatleben berichteten. Abschließend fand eine „Meet the Professor“-Session statt, in der interessierte Doktorandinnen und Alumnae des GGL mit den Sprecherinnen direkt in Kontakt treten konnten.

Doktorandinnen aus den lebenswissenschaftlichen Bereichen sollten gezielt auf die häufig männerdominierte Arbeitswelt vorbereitet werden. Gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist es entscheidend, sich über die eigenen



Karriereziele und deren Konsequenzen für die gesamte Lebensplanung bewusst zu sein. Aus diesem Grund wurden während der Projektlaufzeit insgesamt vier Workshops angeboten, die den Teilnehmerinnen Kompetenzen in Präsentationstechniken, Führungsqualitäten und zum eigenen Selbst- und Stressmanagement vermitteln sollten. Dieses Angebot wurde von den Doktorandinnen und Alumnae gut angenommen.

Junge Wissenschaftlerinnen sind Neulinge in vielen Bereichen. Dies kann beispielsweise den erfolgreichen Abschluss der Doktorarbeit ebenso wie etwa die Karrierewahl oder eine Firmengründung betreffen. Hürden, die bereits von anderen genommen wurden, können unüberwindbar scheinen. Diese Vorbehalte können durch den Kontakt zu erfahrenen Wissenschaftlerinnen abgebaut werden. Dafür bilden Mentoring-Programme eine gute Basis.

Da mit „SciMento“ und dem „Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaften und Technik“ bereits zwei hessenweite Netzwerke mit dieser Aufgabenstellung für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Lebens- und Naturwissenschaften existieren, entschieden sich die Projektverantwortlichen gegen eine Neugründung und für eine intensive Zusammenarbeit mit den beiden externen Programmen. Dabei kommt dem GGL in Bezug auf Vorträge und Workshops eine besondere Stellung zu, da das Gießener Graduierten-

zentrum hessenweit die einzige Institution ist, die solche Veranstaltungen in englischer Sprache anbietet.

Diese Vorträge wurden auf einer eigens für das Projekt „Women in the Life Sciences“ eingerichteten Webseite angekündigt. Dort werden ebenfalls Informationen zum Programm der beiden Netzwerke und ein Web-Formular für Mentoring-Interessierte bereitgestellt. Somit dient die Webseite auch als Plattform für die beiden Kooperationspartner. Die Zusammenarbeit zeigte bereits erste Wirkungen, da bisher mindestens vier GGL-Doktorandinnen bei „SciMento“ eine Mentorin gefunden haben. Die durchweg positiven Resonanzen auf das Programm haben das GGL dazu bewogen, das Projekt „Women in the Life Sciences“ in Ansätzen auch zukünftig fortzusetzen. Zur Fortführung und Weiterentwicklung wurde im Rahmen der zweiten Ausschreibungsrunde des Ideenwettbewerbs das Folgeprojekt „Perspectives“ initiiert.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt
Telefon 0641 99-47101
Eveline.Baumgart-Vogt@anatomie.med.uni-giessen.de
- » Dr. Lorna Lück
Telefon 0641 99-47205
Lorna.Lueck@ggl.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN:

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/zentren/ggl/curriculum/wls>

PERSPEKTIVEN FÜR LEBENSWISSENSCHAFTLERINNEN

BEZEICHNUNG:

Perspectives – Gender Awareness and Career Chances for Women in the Life Sciences

ZIELGRUPPE:

Doktorandinnen und Doktoranden des Gießener Graduiertenzentrums für Lebenswissenschaften (GGL)

ZIELE:

- » Systematische Integration der Genderperspektive in das GGL-Trainingsprogramm
 - » Training für Doktorandinnen, um Hürden im wissenschaftlichen Alltag besser zu nehmen
 - » Vorstellung von Netzwerken, Institutionen und Geldgebern, die Frauen in der Wissenschaft unterstützen
 - » Vermittlung von Karriereperspektiven und Schaffung von Anreizen durch die Vermittlung von Rollenvorbildern
 - » Vertiefungen bereits bestehender Kooperation mit etablierten Netzwerken in Hessen
-

INITIATORINNEN/INITIATOREN:

- » Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt, Institut für Anatomie und Zellbiologie, Sprecherin des GGL
 - » Dr. Lorna Lück, Physiologisches Institut, Geschäftsführerin des GGL
-

Projektlaufzeit: 09/2011–06/2014



PROJEKTbeschreibung:

Das Projekt „Perspectives – Gender Awareness and Career Chances for Women in the Life Sciences“, das im Rahmen der zweiten Ausschreibungsrunde des Ideenwettbewerbs vom GGL ins Leben gerufen wurde, stellt ein Nachfolgeprojekt von „Women in the Life Sciences“ dar. Es konnte daher von den Erfahrungswerten aus dem Erstprojekt profitieren. Auch das zweite Projekt des GGL verfolgte mit einer Vortrags- und einer Workshopreihe sowie einer intensiven Vernetzungsarbeit wieder die drei Ansätze, die sich bereits beim Vorgängerprogramm bewährt haben.

Im Zuge des Vortragsprogramms „Vorbildfrauen und Karriere“ konnten insgesamt neun Vorträge von hochkarätigen internationalen Gastsprecherinnen aus Industrie und Wissenschaft organisiert werden. Die Vortragenden berichteten sowohl von ihrer fachlichen Ausrichtung und Forschungsarbeit als auch von ihren persönlichen Karrierewegen und gegebenenfalls von ihren Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Vorträge waren für GasthörerInnen geöffnet. Zum Abschluss wurde den Doktorandinnen des GGL eine geschlossene Runde mit der Sprecherin für weitere Fragen angeboten. Der Großteil der Teilnehmenden kam aus dem lebenswissenschaftlichen Bereich.

Alle Gastvorträge wurden mit Unterstützung von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen aus den jeweiligen Fachbereichen der Justus-Liebig-Universität Gießen ausgerichtet. Zum Teil wurden sie in bestehende Programme und Kolloquien der Fachbereiche integriert. Die Gastvorträge haben thematisch die wissenschaftliche Ausrichtung von sieben der insgesamt zehn Forschungssektionen des GGL fachlich abgedeckt. Durch die breite Abdeckung konnten sich die Doktorandinnen trotz verschiedener fachlicher Interessensgebiete und unterschiedlicher persönlicher Karriereinteressen mit einem Großteil der Sprecherinnen identifizieren. Evaluationen durch das Publikum ergaben, dass es den Vortragenden gelungen ist, Karriereperspektiven zu vermitteln und neue Anreize zu schaffen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Projektes waren die regelmäßig angebotenen Workshops, die eine systematische Integration der Genderperspektive in das GGL-Trainingsprogramm, unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte, erreichen sollten. Im Unterschied zu der Workshopreihe des Erstprojektes „Women in the Life Sciences“ wurde nun das Workshop-Programm insofern erweitert, als dass die Veranstaltungen mit Genderthematik auch für männliche Kollegen des GGL geöffnet wurden, um diese ebenfalls in diesem Bereich zu sensibilisieren. Insgesamt konnten in der Projektlaufzeit vier Workshops zu Führungs-, Präsentations- und Kommunikationskompetenzen angeboten werden.

Ziel dieses Trainings war es, neben der Förderung von essentiellen professionellen Fähigkeiten, systematisch für die Wahrnehmung von Geschlechterrollen zu sensibilisieren, alternative und gleichstellungsfördernde Verhaltensmuster einzuüben und kulturell bedingte Unterschiede von Geschlechterrollen zu thematisieren. Die Evaluationen und persönlichen Rückmeldungen ergaben, dass das Workshop-Programm von den TeilnehmerInnen als sehr positiv bewertet wurde. Dies ermutigte das GGL auch nach dem Ablauf der Förderung genderthematische Workshops weiterhin regelmäßig anzubieten.

Die Kooperation mit den beiden hessischen Netzwerken „Mentorinnen-Programm“ und „SciMento“ konnte auch im neuen Ideenwettbewerbsprogramm des GGL fortgeführt werden. Gerade die Zusammenarbeit mit Letzterem wurde noch weiter vertieft. So hat beispielsweise „SciMento“ bisher drei Mal am jährlichen GGL Career Day sowie an einer weiteren vom GGL mitorganisierten Veranstaltung teilgenommen und dort in einem Workshop das Mentoring-Programm vorgestellt. Mit Prof. Dr. Katja Becker, ehemalige Vizepräsidentin der JLU und inzwischen Vizepräsidentin der DFG, und Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt, der Sprecherin des GGL, haben zwei renommierte Mitglieder des GGL eine Tätigkeit als Mentorin im „SciMento“ angetreten.

KONTAKT:

- » Prof. Dr. Eveline Baumgart-Vogt
Telefon 0641 99-47101
Eveline.Baumgart-Vogt@anatomie.med.uni-giessen.de
- » Dr. Lorna Lück
Telefon 0641 99-47205
Lorna.Lueck@ggl.uni-giessen.de

WEITERE INFORMATIONEN

- » <http://www.uni-giessen.de/cms/fbz/zentren/ggl/curriculum/wls/perspec>

„ERWARTUNGEN WURDEN VOLLSTÄNDIG ERFÜLLT“



Dr. Liane Wörner, Stipendiatin des Margarete-Bieber-Programms

Dr. Liane Wörner studierte an den Universitäten Leipzig, Gießen und Madison/Wisconsin/USA Rechtswissenschaften. Nach ihrem Studium arbeitete sie ab Dezember 2002 an der Professur für Strafrecht, Strafprozessrecht und Strafrechtsvergleich der Justus-Liebig-Universität Gießen als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Im Jahr 2010 erhielt sie dort eine Stelle als Akademische Rätin. Ein Jahr zuvor schloss sie an der Gießener Universität ihre Dissertation zu dem Thema „Der fehlgeschlagene Versuch zwischen Tatplan und Rücktrittshorizont“ mit summa cum laude ab. Seit 2010 setzt sich Dr. Liane Wörner im Rahmen ihrer Habilitation mit den Widersprüchen beim strafrechtlichen Schutz menschlichen Lebens auseinander. Im Zeitraum von Oktober 2010 bis September 2011 wurde Dr. Liane Wörner durch ein Stipendium aus dem Margarete-Bieber-Programm für Postdoktorandinnen des Gleichstellungskonzepts der JLU bei ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation und in ihrem Habilitationsvorhaben unterstützt.

Frau Wörner, was hat Sie dazu bewogen sich für das Margarete-Bieber-Programm zu bewerben?

Wörner: Zum Zeitpunkt meiner Bewerbung für das Margarete-Bieber-Programm im Frühjahr 2010 stand ich noch ganz am Anfang einer etwaigen Habilitationsphase. An unserem Lehrstuhl liefen zu diesem Zeitpunkt drei Großprojekte (Jurisdiktionskonflikte, Vorverlagerung und Verankerungsmechanismen im Recht), für die ich planerisch, organisatorisch und inhaltlich mitverantwortlich war. Die Dissertation war gerade abgeschlossen und veröffentlicht, ebenso wie der erste Band aus dem Forschungsprojekt Verankerungsmechanismen im Recht mit Beiträgen zum deutschen und türkischen Strafrecht und Strafprozessrecht. Die Bewerbung für das Margarete-Bieber-Stipendienprogramm war die Chance, sich aus dem Lehrstuhlbetrieb etwas zurückzuziehen und sich einer Forschungsidee für eine etwaige Habilitation überhaupt widmen zu können. Dafür war ich gerne bereit, auf Einkommen zu verzichten. Familiär bedeutete das Stipendium ca. 1.000 € monatlichen Einkommensverlust. Der große Gewinn erschien uns am Lehrstuhl, meine reguläre Universitätsstelle zu 100 % vertreten zu lassen und so die Arbeiten an den drei Großprojekten besser zu verteilen. Dies ist mit der Stipendienzusage ganz wesentlich gelungen. Eigentlich war der Zeitpunkt für die Bewerbung zu früh, das Habilitationsvorhaben noch nicht hinreichend gediehen. Doch stand 2010 die Fortführung des Programms nicht fest und man riet mir zur Bewerbung.

Was waren Ihre Erwartungen, Wünsche oder Ziele in Bezug auf dieses Programm und haben sich diese erfüllt?

Wörner: Mein Zeitplan sah vor, in den ersten sechs Fördermonaten von Oktober 2010 bis März 2011 das Habilitationsvorhaben zu konkretisieren und zu gliedern, um im Anschluss einen Folgedrittmittelantrag stellen zu können. Trotz der weiterhin hohen Arbeitsbelastung zur inhaltlichen Ausarbeitung der laufenden Großprojekte am Lehrstuhl konnte dies, jedenfalls bis zum Ende der Förderphase, gelingen. Lehrstühle sind aktuell im Bereich des Mittelbaus nur sehr spärlich besetzt. Oft bestehen noch Stellensperren für gerade ausgeschiedene Mitarbeiter. Erwartung und Ziel an das Programm war es damit vor allem, jedenfalls bis zum Ende der Förderphase, auf einer Vertretungsstelle einen weiteren Mitarbeiter voll zu beschäftigen, der sich den großorganisatorischen Aufgaben im Rahmen verschiedens-

ter Projektleitungen mit annehmen konnte und vor allem verwaltungswissenschaftlich Abhilfe schuf. Diese Wünsche und Erwartungen haben sich im Förderzeitraum vollständig erfüllt. Die Ziele wurden insoweit sämtlich erreicht. Auch für das Habilitationsvorhaben konnten erhebliche Fortschritte erreicht werden, wenn auch keine sich weiter direkt anschließende Drittmittelförderung.

War die Habilitation für Sie ein selbstverständliches Karriereziel oder hat sich dies erst mit der Zeit herauskristallisiert?

Wörner: Ich habe mich schon sehr früh, noch während des Studiums in Leipzig, für den Weg in die Wissenschaft und an eine Professur entschieden. Es ist eine rein inhaltliche Entscheidung. Ich denke gerne über wissenschaftliche Fragestellungen nach. Dabei waren es gerade die Fragestellungen des Strafrechts, der Strafrechtsvergleichung und des internationalen Strafrechts, die mich von Anfang an faszinierten, weil es hier im Grunde um die Wertung und Bewertung des Verhaltens geht, das wir in unseren Gesellschaften akzeptieren möchten. Tatsächlich habe ich später – als wissenschaftliche Mitarbeiterin dann schon an der Justus-Liebig-Universität in Gießen – festgestellt, dass mir darüber hinaus die Lehre und das Vermitteln an und Diskutieren mit Studierenden viel Freude bereitet.

In meiner bisherigen Laufbahn gab es tatsächlich einige Wendepunkte. Jeweils hätten die Wege anders verlaufen können.



sität in Gießen – festgestellt, dass mir darüber hinaus die Lehre und das Vermitteln an und Diskutieren mit Studierenden viel Freude bereitet.

Gab es Wendepunkte in Ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn, an denen Ihre Karriere auch anders hätte verlaufen können?

Wörner: In meiner bisherigen Laufbahn gab es tatsächlich einige Wendepunkte. Jeweils hätten die Wege anders verlaufen können. Ich gehe wahrlich nicht den geradlinigen Weg. So war (unvorhersehbar) jeder maßgebliche Karriereschritt auch mit einer wesentlichen persönlichen Veränderung verbunden. Die Entscheidung für die Wissenschaft fiel mit dem

Beginn des gemeinsamen Lebenswegs mit meinem Mann zusammen, der ebenso wie mein akademischer Lehrer Prof. Dr. Dr. h.c. Walter Gropp meine Ziele von Beginn an erheblich gefördert hat und mich bis heute vorbehaltlos unterstützt. Als ich mich im Jahr 2000 für die Bewerbung um Stipendienprogramme für einen Masterstudiengang in den USA entschied, um meine wissenschaftliche Laufbahn weiter zu fördern, wussten wir noch nicht, dass wir die Reise gemeinsam mit unserer ersten Tochter antreten würden. Sie wurde kurz

Die Entscheidung für die Wissenschaft fiel mit dem Beginn des gemeinsamen Lebenswegs mit meinem Mann zusammen.



vor dem Studienbeginn in den USA geboren. Den erfolgreichen Studienabschluss ermöglichten die Förderung durch die Studienstiftung und das Gerd-und-Ebelin-Bucerius-Zeit-Programm, die vorgefundene Flexibilität an der Law School der University of Wisconsin/Madison/USA, mein Mann, der in Elternzeit seine eigenen Ziele hinten anstellte, und mein eigener Wille zur Wissenschaft. Dieses Gesamtkonzept nutzten wir auch in der Zukunft, so 2003 nach der Geburt unserer zweiten Tochter, in der Mutterschutz- und Elternzeit für die Veröffentlichung der Masterarbeit und den Beginn des Promotionsvorhabens. Tatsächlich begann 2003/2004 die schwierigste Zeit im Verlauf meiner Karriere: Unsere zweite Tochter wollte nur mich als Bezugsperson akzeptieren. Mein Mann hatte seinen eigenen Karriereweg im höheren Dienst der Bundespolizei begonnen und wir mussten für die Jahre 2004 bis 2008 eine Wochenendbeziehung mit zwei kleinen Kindern, seit 2005 für mich mit Wiedereinstieg und voller Mitarbeiterstelle an der Universität, organisieren. Aber weniger kam nie in Frage. Als kurz vor dem Abschluss des Promotionsvorhabens Ende 2007 unsere dritte Tochter geboren wurde, war es wieder die Kombination aus Flexibilität an der Professur, der vollen Unterstützung durch meinen akademischen Lehrer, der Elternzeit meines Mannes und mein Wille zur Wissenschaft, die es gelingen ließ. Im Moment hoffe ich, dass uns dies mit dem anstehenden Abschluss des Habilitationsverfahrens ebenso glücken wird. Unsere vierte Tochter wurde Ende November 2014 geboren. Mein Mann nimmt ab Januar bis Ende August 2015 Elternzeit.

Würden Sie sagen, dass in Ihrer Wissenschaftsdisziplin Frauen in Ihrer beruflichen Laufbahn benachteiligt sind? Halten Sie eine gezielte Förderung von Frauen in diesem Bereich für wichtig?

Wörner: Benachteiligung lässt sich nur schwer messen oder nachweisen. Ich würde sagen, dass sich in meiner Disziplin bis heute weitaus weniger Frauen für den Weg in die Wissenschaft entscheiden als Männer. Für viele dieser Frauen liegt das, wenn ich mit ihnen spreche, an der mit dem Beruf verbundenen Standortunsicherheit und der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf. Tatsächlich ist Letzteres eine große Herausforderung. Der wissenschaftliche Karriereweg scheint es zu erfordern, dass man sich für einen Zeitraum von sechs bis zehn Jahren ohne Unterbrechung und geradlinig den allein wissenschaftlichen Zielen der Promotion, Habilitation und entsprechend wichtigen Veröffentlichungen widmet. Jede Verzögerung, Umorientierung und/oder Auszeit wird „bestraft“. Bis auf den Zeitraum nach der Geburt unserer zweiten Tochter 2003/2004 habe ich mir auch deshalb nie eine Auszeit für die Kinder genommen, sondern die Phasen vor und nach den Geburten jeweils zur Fertigstellung eines wissenschaftlichen Projekts genutzt und darüber hinaus versucht, mit Hilfe von Drittmittelprojekten wie dem Margarete-Bieber-Programm weiteren Forschungsfreiraum zu schaffen.

Margarete-Bieber-Programm für Postdoktorandinnen

Dieses Stipendienprogramm wurde für Postdoktorandinnen der JLU entwickelt, die eine exzellente Promotion abgeschlossen haben und sich für eine Professur qualifizieren wollten. Gefördert wurde die Antragstellung von Forschungsprojekten, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits zu einem frühen Zeitpunkt ihrer wissenschaftlichen Karriere die Möglichkeit zu eröffnen, unabhängige Forschungsvorhaben durchzuführen und ihre Habilitation an der JLU bzw. ihre Bewerbung auf eine Juniorprofessur vorzubereiten. Im Rahmen des Margarete-Bieber-Programms konnten elf Postdoktorandinnen gefördert werden.

Die gezielte Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich halte ich deshalb für sehr wesentlich, weil Frauen oft mehr Mut brauchen, um sich trotz bestehenden Kinder- und Familienwunsches für das doch unsichere Wissenschaftsgeschäft zu entscheiden. Diese Fragen treffen aber auch vermehrt meine männlichen Kollegen. Die Familiengründungsphase fällt nun einmal in die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation. Über eine gezielte Frauenförderung hinaus brauchen wir eine gezielte Familienförderung, vor allem aber eine zeitliche Flexibilisierung und weitergehende Akzeptanz und Toleranz gegenüber anderen Karrierewegen und Zeitabläufen, als dies bisher der Fall ist. Man denkt nicht weniger, nur weil man eine Familie hat, man ist nur teilweise zu anderen Zeiten voll verfügbar.

Wie sehen Ihre weiteren Pläne für die Zukunft aus?

Wörner: Für 2015/2016 stehen das Ende der Stipendienphase im Robert-Bosch-Fast-Track-Programm, der Abschluss der Habilitationsschrift und des Habilitationsverfahrens sowie die Bewerbungsphase an. Freilich laufen schon bestehende Projekte weiter oder sind abzuschließen, seien es die Teilnahme im DFG-Netzwerk „Zur Rolle der Strafrechtsvergleichung bei der Europäisierung der Strafrechtspflege“ (2013–2015), im „Europäischen Arbeitskreis zu rechtlichen Initiativen zur Bekämpfung der organisierten Kriminalität (EAK+)“, im „International Forum on Crime and Criminal Law in the Global Era“ (IFCCLGE)/Beijing (2009–2019) oder beispielsweise das Vorantreiben von Planungen für neu anstehende Projekte im Austausch mit der staatlichen Universität Istanbul/Türkei und der Universität Szeged/Un-garn. Daneben freue ich mich jeden einzelnen Tag darüber, unsere vier Töchter heranwachsen zu sehen und ihre Entwicklung zu begleiten.

„EINE CHANCE, DIE ICH WAHRNEHMEN WOLLTE“



Henriette Weber, Stipendiatin des Doktorandinnenprogramms

Henriette Weber studierte Wirtschaftswissenschaften an der Justus-Liebig-Universität Gießen, wo sie im November 2011 mit ihrer Masterthesis „Arbeits-Familien-Praktiken und HR Performance: Eine Panel-Untersuchung auf Basis des Cranfield-Projektes“ mit der Note sehr gut abschloss. In Ihrem Promotionsvorhaben, das sie seit 2012 verfolgt, beschäftigt sie sich mit der Wechselwirkung zwischen Arbeit und Familie. Dafür erhielt sie von Oktober 2012 bis September 2014 Fördermittel aus dem Doktorandinnenprogramm des Gleichstellungskonzepts der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Frau Weber, wieso haben Sie sich dazu entschieden, sich für das Doktorandinnenprogramm zu bewerben?

Weber: Mein späterer Doktorvater Prof. Dr. Rüdiger Kabst machte mich auf dieses Programm aufmerksam. Zu dieser Zeit hatte ich mich bereits für eine Promotion entschieden und befand mich noch im letzten Abschnitt meines Studiums. Es war bereits abzusehen, dass ich bei der intern gegebenen Stellensituation nach meinem Abschluss nur als externe Doktorandin mit meiner Promotion beginnen konnte. Jedoch empfand ich diese Gelegenheit als nur eingeschränkt erstrebenswert.

Die Nähe und enge Anbindung an einen Lehrstuhl und interne Kollegen sind sehr wertvolle Erfolgsfaktoren für eine Promotion. Gleichzeitig erschwert die zusätzliche Belastung durch Einkommenserwerb deren zügigen Fortgang. Das Doktorandinnenprogramm bot mir die einmalige Chance, finanziell unabhängig extern zu promovieren und gleichzeitig eine enge Verbindung zur universitätsinternen Forschung und Lehre aufrecht zu erhalten. Eine Chance, die ich in jedem Fall wahrnehmen wollte. Die Entscheidung, mich zu gegebener Zeit für das Doktorandinnenprogramm zu bewerben, fiel bereits in diesem ersten Gespräch.

Was waren Ihre Erwartungen, Wünsche oder Ziele in Bezug auf dieses Programm und haben sich diese erfüllt?

Weber: Ich bin mit den Erwartungen in dieses Programm gestartet, dass ich den von mir aufgestellten Forschungsplan abarbeite, dass ich damit einen Beitrag zu meinem Forschungsfeld leiste und dass ich auch innerhalb dieser zwei Jahre Programmlaufzeit meine Promotion abgeschlossen haben werde. Und genau das waren auch meine Wünsche und Ziele in Bezug auf dieses Programm. Vielleicht lässt sich diese Idealvorstellung damit erklären, dass ich Forschung zuvor nur aus studienbegleitenden Projekten wie Seminar- und Abschlussarbeiten kannte. Jedoch musste ich im Verlauf der letzten zwei Jahre feststellen, dass Forschung nur bedingt planbar ist.

Unabhängig davon, wie gut und umfassend ein Forschungsprozess und der dazugehörige wissenschaftliche Beitrag im Voraus durchdacht wurden, so gibt es doch Umstände, die eine Anpassung oder gar eine vollständige Neuorientie-

rung notwendig machen. Um nur ein Beispiel zu nennen, welches ich tatsächlich zweimal während des Programms erlebt habe: Wissenschaftler aus der internationalen For-

Insgesamt kann ich aber sagen, dass ich durch das Doktorandinnenprogramm deutlich mehr bekommen habe, als ich jemals erwartet hätte.



schungsgemeinschaft haben einen meiner eignen Arbeit sehr ähnlichen Beitrag publiziert und sind mir damit quasi zuvor gekommen.

Dies stellt natürlich den geleisteten Beitrag der eigenen Forschung in Frage und senkt auch deren Publikationswahr-

Doktorandinnenprogramm des Gleichstellungskonzepts der Justus-Liebig-Universität Gießen

Das Doktorandinnenprogramm diene der Unterstützung besonders qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen in jenen Fachbereichen der JLU, in denen sich die Geschlechterquote bereits vor der Promotion als ungünstig für Frauen darstellte. Zum Zeitpunkt der Einführung des Stipendiums im Jahr 2009 waren dies die Fachbereiche 01 (Rechtswissenschaft) und 02 (Wirtschaftswissenschaften), 06 (Psychologie und Sportwissenschaft), 07 (Mathematik und Informatik, Physik und Geographie) sowie 11 (Medizin). Seither haben sich die Frauenanteile an der Promotion in vielen dieser Fachbereiche deutlich verbessert: So konnte beispielsweise der Fachbereich 07 in dieser Zeit seinen Frauenanteil bei den Promovendinnen von 10 Prozent auf knapp 30 Prozent nahezu verdreifachen, während Fachbereich 02 den Anteil seitdem verdoppeln konnte. Im Rahmen des Doktorandinnenprogramms konnten in den durch das Stipendiumprogramm angesprochenen Fachbereichen 23 Doktorandinnen mit insgesamt über 500 Stipendienmonaten gefördert werden.

scheinlichkeit. Insofern ist Flexibilität auch während der Promotion eine Grundvoraussetzung, jedoch auch eine sehr zeitintensive. Insgesamt kann ich aber sagen, dass ich durch das Doktorandinnenprogramm deutlich mehr bekommen habe, als ich jemals erwartet hätte. Ich blicke auf eine Fülle unersetzlicher und kostbarer Erfahrungen zurück. Zusammenfassend haben sich meine Erwartungen, Wünsche und Ziele während des Programms angepasst und auch erfüllt.

Haben Sie sich bereits vor Ihrer Bewerbung mit Gleichstellungsthemen auseinander gesetzt?

Weber: Ja, sowohl im privaten Bereich als auch im Rahmen meines Studiums. Mein Forschungsfeld ist im weitesten Sinne die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beziehungsweise dem privaten Lebensbereich. Ich bin das Kind einer alleinerziehenden und voll berufstätigen Mutter. So habe ich schon früh eigene Erfahrungen mit dem Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie gemacht und auch Einblicke in die damit verbundenen Schwierigkeiten bekommen. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten, starre Arbeitszeiten und belastende Konflikte, um nur einige der augenscheinlichsten zu nennen. Diese Erfahrungen aus meiner Schulzeit wiederholten sich dann während meines

Als Kind einer alleinerziehenden und voll berufstätigen Mutter habe ich früh eigene Erfahrungen mit dem Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie gemacht.



Studiums als mein Bruder geboren wurde. Die Situation, der sich alleinerziehende ArbeitnehmerInnen gegenübersehen, hatte sich nicht zum Positiven verändert, zumindest nicht in der eher ländlichen Gegend in der wir damals wohnten. Ich denke, zu dieser Zeit wurde mir auch sehr deutlich bewusst, dass, zumindest in Deutschland, überwiegend Frauen von dieser Problematik betroffen sind. Insofern war ich für diesen Themenbereich sehr sensibilisiert und habe während des Studiums die Chance ergriffen, mich wissenschaftlich damit auseinanderzusetzen. Und als logische Konsequenz verfolgt meine Promotion eine ähnliche Zielrichtung.

Wie schätzen Sie die Lage der Doktorandinnen an Ihrem Fachbereich ein und lässt sich dort eventuell ein Wandel erkennen?

Weber: Meiner persönlichen Einschätzung nach gibt es an meinem Fachbereich keinen Unterschied der Lage der Doktoranden zu der Lage der Doktorandinnen. Wir sind unabhängig vom Geschlecht mit ähnlichen universitären Herausforderungen konfrontiert. Ein Umstand, der sicherlich auch durch die vorhandenen Betreuungs- und Flexibilisierungsangebote ermöglicht wird. Zudem habe ich den Eindruck, dass sich mittlerweile mehr Frauen für eine Promotion entscheiden.

Das Programm richtete sich verstärkt an Promovendinnen aus Fachbereichen, in denen sich die Geschlechterquote bereits vor der Promotion als ungünstig für Frauen darstellt. Waren Ihnen die Schwierigkeiten vor der Aufnahme dieses Studiums bekannt und hätten Sie sich in diesem Fall gegen ein solches Studium entschieden?

Weber: Die ungünstige Geschlechterquote war mir unerschwerlich bekannt, auch wenn ich sie als gegeben hingenommen und nicht hinterfragt habe. Ich denke, die Entscheidung für oder gegen eine Promotion ist zu komplex, um sie auf den Geschlechteraspekt zu reduzieren. Ähnlich wie die Entscheidung von Professoren für oder gegen die Betreuung eines Nachwuchswissenschaftlers bzw. einer Nachwuchswissenschaftlerin. Tatsächlich hatten eventuelle Schwierigkeiten aufgrund der ungünstigen Geschlechterquote an meinem Fachbereich zumindest auf meine eigene Entscheidung für eine Promotion keinerlei Einfluss.

Wie sehen Ihre weiteren Pläne und Ziele in der Wissenschaft aus?

Weber: Zunächst einmal plane ich, meine Promotion erfolgreich abzuschließen. Darüber hinaus habe ich immer noch eine große Begeisterung sowohl für die Forschung als auch für die Lehre. Zudem habe ich in den letzten Jahren einen großen Fundus an Erfahrungen und Wissen in diesen Bereichen aufgebaut, die ich auch nach der Promotion gerne konstruktiv einbringen würde. Inwiefern ich dies im universitären Umfeld ausüben werde, weiß ich noch nicht.

MIT STIPENDIUM SPAGAT GEMEISTERT



Wanda Hermann

Wanda Hermann studierte an der Justus-Liebig-Universität Gießen Humanmedizin. Einen Teil ihrer medizinischen Ausbildung absolvierte sie am Universitätsklinikum Gießen, wo sie bereits früh mit ihrem späteren Forschungsfeld, der Psychodermatologie, in Kontakt kam. In ihrer Doktorarbeit beschäftigte sie sich mit dem Einfluss psychischer und soziokultureller Faktoren auf die Entstehung von Hauterkrankungen. Primär verglich sie für ihre Untersuchung PatientInnen mit psychosomatischen Hauterkrankungen, wofür sie Krankenakten im Zeitraum 2000 bis 2009 auswertete. Wanda Hermann ist Mutter von zwei Kindern und arbeitet als Assistenzärztin an einem Berliner Klinikum. Um sie in der abschließenden Phase ihrer Promotion bei der Doppelbelastung von Familienaufgaben und der eigenen Weiterqualifizierung zu unterstützen, erhielt sie zwischen Januar 2013 und Juni 2013 ein Stipendium aus dem Promotionsabschlussförderprogramm im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der JLU.

Frau Hermann, was hat Sie dazu bewogen, sich für die Promotionsabschlussförderung zu bewerben?

Hermann: Durch eine E-Mail meines Doktorvaters Prof. Dr. Gieler bin ich auf das Stipendium aufmerksam geworden. Zu Beginn meiner Doktorarbeit war bereits nach Auswertung der zusammengefassten Daten ersichtlich, dass es momentan

Aufgrund meiner familiären Situation war es mir nicht möglich, die Promotion wie geplant unmittelbar nach Beendigung meines Studiums anzugehen.



keine publizierten Studien mit vergleichbaren epidemiologischen Daten gab. Das daraus resultierende wissenschaftliche Interesse motivierte mich, die begonnene Doktorarbeit zeitnah zu beenden und zu veröffentlichen. Aufgrund meiner familiären Situation war es mir jedoch nicht möglich, den Promotionsabschluss wie geplant unmittelbar nach Beendigung meines Studiums zu vollziehen. Meine beiden Kinder Tamina und Constantin kamen im Januar 2008 und April 2011 zur Welt. Ein Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte war nicht sofort verfügbar. Mein Lebenspartner hatte neben sei-

Ein konzentriertes Arbeiten und Schreiben an der Doktorarbeit war neben Familie, praktischem Jahr und Vorbereitung auf das Staatsexamen nicht möglich.



nem Medizinstudium zur Sicherung des Lebensunterhaltes eine 50 Prozent-Stelle als Rettungsassistent, wodurch ich hauptsächlich die Betreuung und Erziehung unserer Kinder übernahm.

Ein intensives und effektives Arbeiten an meiner Doktorarbeit war durch die hohe Beanspruchung durch Studium und Familie für mich nicht mehr zu realisieren. Während des Semesters war die Zeit durch Vorlesungen und Seminare begrenzt, in der vorlesungsfreien Zeit musste ich studiumsbedingt diverse Famulaturen und Pflichtpraktika absolvieren und erschwerend kamen mehrwöchige Schließzeiten der

Kinderbetreuungseinrichtungen hinzu. Leider war eine Unterstützung in der Betreuung meiner Kinder durch die Großeltern wegen der räumlichen Entfernung und ihrer Berufstätigkeit nicht möglich.

Bei der Bewerbung um die Promotionsabschlussförderung befand ich mich in der intensiven Vorbereitung auf mein zweites Staatsexamen. Ein konzentriertes Arbeiten und Schreiben an der Doktorarbeit war neben Familie, praktischem Jahr und Vorbereitung auf das Staatsexamen nicht möglich. Trotz aller Anstrengungen stagnierte meine wissenschaftliche Arbeit durch die dargelegte Situation. Ohne die familiäre Belastung hätte ich meine Doktorarbeit mit

Andere Stipendien waren nicht auf meine Lebenslage, wissenschaftliche Idee und Bedürfnisse zugeschnitten.



Sicherheit ohne Verzögerung unmittelbar mit Abschluss meines Studiums zu Ende gebracht. Durch ein Stipendium sah ich eine realistische Chance, meine begonnene wissenschaftliche Arbeit weiterzuführen.

Gab es noch andere Stipendien, die für Sie in Betracht kamen bzw. auf die Sie sich beworben haben?

Hermann: Nein, ich hatte mich nur für dieses Stipendium beworben. Andere Stipendien waren nicht auf meine Lebenslage, wissenschaftliche Idee und Bedürfnisse zugeschnitten.

Wie weit fortgeschritten war Ihre Promotion bereits zum Zeitpunkt Ihrer Bewerbung?

Hermann: Zum Antragszeitpunkt waren die Einleitung und der Methodikteil größtenteils geschrieben, die erhobenen Daten waren vom Statistiker berechnet und die Literaturrecherche zum damaligen Zeitpunkt aktualisiert. Somit haben die statistische Ausarbeitung der Arbeitshypothesen und demographischen Ergebnisse, die Komplementierung der Einleitung und des Methodikteils, des Ergebnis-, Diskussions- und der Zusammenfassung gefehlt.

Inwiefern hat Sie die Promotionsabschlussförderung unterstützt?

Hermann: Nachdem mein Partner eine neue berufliche Perspektive in Berlin angeboten bekam, hatten wir uns zum Umzug entschieden. Die neue Lebenssituation war für meine Familie eine erneute Herausforderung. Die Kinder mussten sich an eine neue Umgebung mit neuen Freunden und einem neuen Kindergarten gewöhnen.

Durch die Abschlussförderung war es mir möglich, nicht unmittelbar in das Arbeitsleben eintreten zu müssen und mich ohne finanziellen Druck meiner wissenschaftlichen Arbeit widmen zu können. Dies war eine enorme Erleichterung für mich, da ich mich in dieser Zeit zu hundert Prozent auf die Doktorarbeit konzentrieren konnte, ohne die Familie vernachlässigen zu müssen.

Hätte ich aus finanziellen Gründen in das Arbeitsleben eintreten müssen, wäre an eine Fortführung unter den gegebenen Umständen nicht zu denken gewesen.

Wo sehen Sie Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?

Hermann: Ein wissenschaftliches Arbeiten setzt ein hohes Maß an Konzentration und Disziplin voraus. Alle, die eine Familie haben, wissen, dass Kinder mit ihren unterschied-

lichen Charakteren und individuellen Bedürfnissen viel Zuwendung und Geborgenheit benötigen.

Der Spagat zwischen diesen beiden unterschiedlichen Welten, zwischen Intellekt und Emotion, ist eine enorme Herausforderung. Für ein gutes Gelingen in Wissenschaft und

Das Stipendium hat mir ermöglicht, den Spagat zwischen meiner wissenschaftlichen Arbeit und der Familie zu meistern.



Familie braucht man ausreichend Zeit, viel Geduld und ein gewisses Maß an Belastbarkeit. Treffen die beiden Welten aufeinander, kann es schnell zu einer Dysbalance kommen.

Würden Sie sagen, dass ein Stipendium zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie beiträgt?

Hermann: Das Stipendium hat mir ermöglicht, den Spagat zwischen meiner wissenschaftlichen Arbeit und der Familie zu meistern. Während meine Kinder betreut wurden, konnte ich mich nun ohne finanzielle Sorgen auf meine Doktorarbeit konzentrieren. Als junge Assistenzärztin in Berlin hätte ich nicht die Möglichkeit gehabt, eine adäquate Teilzeittätigkeit aufzunehmen, geschweige denn zeitgleich die Doktorarbeit fortzusetzen. Denn durch die langen Arbeitszeiten und die 24-Stunden Dienste bleibt neben der Familie wenig Zeit. Nach meinem Berufsstart habe ich diese Erfahrungen machen müssen und bin im Nachhinein für die Entlastung durch das Stipendium sehr dankbar.

Was sind Ihre Pläne für die Zukunft?

Hermann: Ich arbeite seit über einem Jahr in einer Klinik für Innere Medizin. Fragt man junge Ärzte/-innen mit Familie, wie sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie managen, hört man ein nur großes Raunen. Auch uns geht das so. Ich habe mir für meine Zukunft fest vorgenommen, den Spagat zwischen dem Arbeits- und Familienleben so gut wie möglich zu minimieren. Wo es mich hinführt, weiß ich noch nicht so recht.

Promotionsabschlussförderprogramm im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der JLU

Das Promotionsabschlussförderprogramm wurde für die Gruppe der NachwuchswissenschaftlerInnen entwickelt, deren Promotionsabschluss sich durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben aller Art (z. B. Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen) verzögert. Im Rahmen des Professorinnenprogramms I konnten insgesamt neunzehn Familien durch die Promotionsabschlussförderung unterstützt werden.

SEMINARPROGRAMM FÜR NACHWUCHS- WISSENSCHAFTLERINNEN IM RAHMEN DES GLEICHSTELLUNGS- KONZEPTS DER JUSTUS- LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN



Im Wintersemester 2010/11 wurde das Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der Justus-Liebig-Universität Gießen eingerichtet. Konzipiert als Unterstützungsangebot für die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen aus den Stipendienprogrammen des Gleichstellungskonzepts, waren die Seminare immer auch für Nicht-Stipendiatinnen geöffnet. Mittlerweile haben 28 Workshops für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen mit unterschiedlichen, auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Schwerpunkten stattgefunden.

DIE RESONANZ AUF DAS ANGEBOT

Die Resonanz auf das Programm war überwältigend. Nach Bekanntmachung des ersten Angebotes im Wintersemester 2010/11 waren sämtliche Veranstaltungen in wenigen Stunden ausgebucht und es bestanden Wartelisten, deren Länge gerechtfertigt hätte, die Referentinnen umgehend noch

zwei- bis dreimal nach Gießen einzuladen: So folgten auf die ersten 52 zu vergebenen Plätze 146 Anmeldungen – und sicherlich einige enttäuschte Nachwuchswissenschaftlerinnen, denen eine Teilnahme nicht mehr ermöglicht werden konnte. In den Folgesemestern gelang es jedoch, besonders begehrte Veranstaltungen wieder anzubieten und das Angebot gleichzeitig auch um neue Inhalte zu erweitern.

EIN ZIELGRUPPENGERECHTES SEMINARANGEBOT

Gemäß dem Grundsatz, den Stipendiatinnen der drei verschiedenen Stipendienreihen des Gleichstellungskonzepts Hilfestellung zu bieten, ergaben sich drei Zielgruppen, denen das Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen gerecht werden musste. Dies waren zum einen Doktorandinnen unterschiedlichster Disziplinen; Frauen am Ende der Dissertation, deren Promotionsabschluss sich aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben verzögert

hatte und schließlich Postdoktorandinnen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entschieden hatten und den Weg zur Professur bestreiten wollten.

Doktorandinnen am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere wurden unter anderem mit Seminaren wie „Getting started: Doktorandinnencoaching. Der erfolgreiche Weg zur erfolgreichen Promotion“ und „Die eigene Zukunft gestalten. Karriereplanung für Doktorandinnen“ angesprochen, während Promovendinnen kurz vor dem Fertigstellen ihrer Arbeit in Workshops wie „Getting it Done! Methoden und Motivation für den erfolgreichen Abschluss der Dissertation“ Unterstützung für die schwierige letzte Phase fanden. Doktorandinnen mit Familienaufgaben, deren Karriereplanung durch Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen besondere Anforderungen stellt, erhielten in regelmäßig angebotenen Seminaren wie „Work-Life-Balance für Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern)“ und „Work-Life-Balance. Workshop zum individuellen Umgang mit Wissenschaft und Familie“ wertvolle Ratschläge und die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen auszutauschen, die die gleichen Schwierigkeiten zu bewältigen hatten wie sie selbst.

Für die ebenfalls in ihren Bedürfnissen sehr heterogene Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Margarete-Bieber-Stipendien und andere Postdoktorandinnen der Justus-Liebig-Universität wurden Veranstaltungen angeboten, die bei der Analyse bisheriger wissenschaftlicher Leistungen und der Herausarbeitung von Zielen für die künftige berufliche Entwicklung helfen sollten. So konnten Postdoktorandinnen aus Workshops wie „Sichtbar werden: Selbstmarketing in der Wissenschaft“, „Standortbestimmung und persönliche Karriereplanung für Postdoktorandinnen“, „Von der Projektidee zum Forschungsantrag. Fördermitteleinwerbung für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen bzw. Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen“, „Wissenschaft als Beruf – Wege in die Professur“ und „Führen in Wissenschaftseinrichtungen. Ein Workshop für Postdocs und Juniorprofessorinnen“ das für ihre Anforderungen passende Angebot auswählen.

Ein weiteres Augenmerk der Seminarreihe bildeten Veranstaltungen mit für alle Zielgruppen interessanten Inhalten wie „Zwischen Chaos und Perfektion. Projektmanagement

und Selbstorganisation für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, „Berufung oder Beruf? Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen“ oder Schreibcoachings wie „Publishing Research Results in Natural Sciences and Medicine – Recognizing and Meeting Norms for Structure and Language“ oder „Der Weg zur Publikation. Schreibworkshop für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen“. Auch für Interessentinnen zum Thema Networking oder „Präsentation und Vortragskunst. Wie Sie in einer wissenschaftlichen Präsentation ihr Publikum begeistern“ konnte ein Angebot geschaffen werden.

DIE EINDRÜCKE DER SEMINARTEILNEHMERINNEN

Die Seminare im Rahmen des Seminarprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden fortwährend evaluiert, so dass abgesehen von der großen Nachfrage nach dem Angebot weitere Aussagen zum Erfolg der Maßnahme gemacht werden können. Viele Nachwuchswissenschaftlerinnen betonten, sehr dankbar für die Veranstaltungsreihe zu sein und hoben hervor, dass die Gruppenatmosphäre in den Frauenseminaren besonders gewesen sei und die Vernetzungsmöglichkeiten produktiv genutzt werden konnten – nicht selten wurden im Nachgang E-Mail-Verteiler erstellt, um die Arbeitsgruppen in Kontakt zu halten.

Wie wichtig die in den Seminaren geschaffenen Unterstützungsmöglichkeiten für die Nachwuchswissenschaftlerinnen waren, wurde insbesondere in den geäußerten Verbesserungsvorschlägen deutlich – ein Großteil wünschte sich mehr Zeit, um sich den angebotenen Themen ausführlicher widmen zu können und das erworbene Wissen noch weiter zu vertiefen. Insofern besteht die begründete Hoffnung, mit der Seminarreihe tatsächlich dazu beigetragen zu haben, Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vermittlung von zusätzlichen Kompetenzen und Qualifikationen auf dem Weg zu ihren persönlichen Karrierezielen hilfreich unterstützt zu haben.

<https://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/Veroeffentlichungen/seminarprogramm>

DUAL CAREER SERVICE

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR DOPPELKARRIEREPAARE

Der Dual Career Service (DCS) als ein Projekt des Professorinnenprogramms I wurde im Frühjahr 2012 mit einer halben Projektstelle eingerichtet und zwei Jahre später in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms auf weitere vier Jahre verlängert. Damit reagiert die Justus-Liebig-Universität Gießen auf eine Entwicklung auf dem Gebiet der Personalrekrutierung, die bundesweit und international zu beobachten ist: Spitzenkräfte für Wissenschaft und Wirtschaft können oft nur mit Erfolg angeworben werden, wenn auch ihr Partner oder ihre Partnerin eine berufliche Perspektive am neuen Arbeitsort erhält, denn immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben heute in einer Beziehung, in der beide Partner hochqualifiziert und auf eine lebenslange Karriere orientiert sind, gleichzeitig aber auch nicht auf Kinder und/oder einen gemeinsamen Lebensmittelpunkt verzichten möchten.

BEGLEITUNG UND VERNETZUNG

Der Service wendet sich gezielt an die meist ebenfalls hochqualifizierten Partnerinnen bzw. Partner neu berufener ProfessorInnen sowie neu einzustellender Führungskräfte des Universitätsmanagements, berät und begleitet sie bei der

Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz in Gießen und der Region. Auch bei der Suche nach Schulen und/oder Kitaplätzen steht er den Doppelkarrierepaaren zur Seite. Seit der Gründung des Dual Career Service bis Herbst 2014 haben so über 30 Dual Career Paare die Leistungen des Service in Anspruch genommen. Dabei verwundert es kaum, dass die große Mehrheit der vom Dual Career Service begleiteten Personen Frauen sind, werden doch immer noch weitaus mehr Männer auf Professuren berufen als Frauen. Zu der genannten Gruppe von Doppelkarrierepaaren kamen noch weitere Dual Career Fälle im Rahmen von Anfragen der Dual Career Kolleginnen anderer Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen hinzu.

Von großer Bedeutung für den Erfolg des Dual Career Service ist die gute Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen an der Universität und der Kontakt zu einschlägigen AkteurInnen der Stadt Gießen, der Region und der Wirtschaft Mittelhessens, der Schritt für Schritt aufgebaut wird. So arbeitet der DCS z.B. regelmäßig im Arbeitskreis „Willkommenskultur“ der Regionalmanagement Mittelhessen GmbH mit und nimmt an der Vorbereitung und der Durchführung des neu etablierten „Newcomers Day“ für neu in die Region



gezogene Fach- und Führungskräfte teil. Die Netzwerkarbeit im Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main mit seinen aktuell 26 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erweitert die Kontakte des Gießener Dual Career Service beträchtlich. Mit den Dual Career Services von insgesamt 32 anderen Universitäten deutschlandweit ist die Universität Gießen im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) verbunden und hat sich damit zu den dort formulierten Qualitätsstandards für hochwertige Dual Career Arbeit verpflichtet.

UNIVERSITÄT UND REGION HEISSEN DIE NEUANKÖMMLINGE WILLKOMMEN

Neben der Unterstützung der DC PartnerInnen bei der Suche nach beruflichen Perspektiven und nach Schulen bzw. Kitaplätzen ist der Dual Career Service auch Ansprechpartner für die verschiedensten Fragen, die bei einem Umzug und dem Neuanfang in einer unbekannten Stadt anfallen können. Mit seinen Ratschlägen und Unterstützungsangeboten, zu denen nicht zuletzt auch das Koordinieren von Kontakten der Dual Career Paare untereinander gehört, trägt der Service dazu bei, dass sich die Neuankömmlinge in Gießen

willkommen fühlen. Dieses Ziel verfolgt auch die Einladung des Präsidenten an alle Neuberufene zum oben schon erwähnten „Newcomers Day“, der 2014 zum ersten Mal und zukünftig jährlich wieder neue Fach- und Führungskräfte in Mittelhessen mit Informationen, Geselligkeit und Kulinarischem willkommen heißt.

Mit seiner Arbeit unterstützt der Dual Career Service nicht nur die Universität im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern er ist auch Teil der Gleichstellungspolitik der JLU, in deren Rahmen die Hochschule die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen und Männer fördern, den Frauenanteil in der Wissenschaft erhöhen und die Umsetzung egalitärer Lebensentwürfe ermöglichen will.

www.uni-giessen.de/cms/dualcareer

Im Jahr 2003 richtete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Empfehlung an die Hochschulen, auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie für ihre Beschäftigten und Studierenden hinzuwirken, um im Wettbewerb um Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen weiterhin attraktiv zu bleiben. Die Problemlage, die die HRK zu diesem Handeln bewog, lag damals bereits klar auf der Hand. Gerade Frauen wurden und werden immer wieder durch die Übernahme von Familienaufgaben von einer wissenschaftlichen Laufbahn ausgeschlossen. Weiterhin entscheiden sich viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewusst für die Kinderlosigkeit, weil sie die Vereinbarkeit als nicht gegeben sehen. Familiär bedingte Karrierehemmnisse und Studienabbrüche sowie eine als für die wissenschaftliche Karriere notwendig empfundene Kinderlosigkeit bei Hochschulmitgliedern sind Herausforderungen, denen sich die Hochschulen stellen müssen.

Auch an der Justus-Liebig-Universität Gießen wollen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler trotz der Karriere

nicht auf eine eigene Familie verzichten, andere wiederum sind durch die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen zum Teil recht plötzlich zu der Übernahme von familiären Aufgaben gezwungen. Um ihre MitarbeiterInnen und Studierende mit dieser Doppelbelastung nicht alleine zu lassen und die Ressourcen sämtlicher Hochschulangehöriger mit Familienaufgaben mobilisieren zu können, hat die Justus-Liebig-Universität Gießen in den letzten Jahren ein starkes Engagement im Bereich der Familienfreundlichkeit gezeigt und damit eine Entwicklung zur familiengerechten Hochschule vorangetrieben. Als Resultat dieses Bestrebens und als deutliches Signal für die Familienfreundlichkeit trägt die Universität seit 2005 das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH.

DER SERVICE FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Vor diesem Hintergrund wurden zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte auf den Weg gebracht. Eine solche Maßnahme war die Einrichtung

SERVICE FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE BERATUNG ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE



einer Projektstelle zum Aufbau des Service Familiengerechte Hochschule im Herbst 2011 im Rahmen des Professorinnenprogramms I des Bundes und der Länder. Stand zuvor nur Studierenden mit Kindern durch die Familienservicestelle des Studentenwerks Gießen ein umfassendes Beratungsangebot zur Verfügung, gleich der Service Familiengerechte Hochschule das bis dahin bestehende Defizit des fehlenden Beratungsangebotes für MitarbeiterInnen aus. Die Servicestelle bot Informationen und Unterstützungen in Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Fundament der Arbeit bildeten die Zielvereinbarungen des „audits familiengerechte hochschule“.

Neben dem Beratungsangebot und der Mitarbeit an infrastrukturellen Entwicklungen in Sachen Familienfreundlichkeit, bei denen die Servicestelle eng mit anderen universitären AkteurInnen wie etwa der Projektgruppe des audits familiengerechte hochschule, dem Dual Career Service, der AG Familienfreundliche Infrastruktur oder dem Studentenwerk Gießen zusammengearbeitet hat, verwaltete der Ser-

vice Familiengerechte Hochschule in den letzten Jahren im Zuge des Professorinnenprogramms I die Vergabe von 35 Belegplätzen, die von der Justus-Liebig-Universität in zwei Gießener Kindertagesstätten angemietet wurden. Die große Resonanz auf diese Plätze und die rund 200 Bewerbungen, die in diesem Zeitraum bei der Servicestelle eingingen, zeigen, dass gerade die Betreuung von Kindern im Krippen- und Kindergartenalter einen entscheidenden Faktor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt.

DER FAMILIENBEGRIFF DER JLU

Der Familienbegriff der Justus-Liebig-Universität beinhaltet jedoch nicht nur die ‚klassische‘ Familienkonstellation aus Eltern und Kindern, sondern schließt alle Lebensgemeinschaften ein, in denen füreinander soziale Verantwortung getragen wird. Unter anderem wurde das Beratungsangebot des Service Familiengerechte Hochschule um den Aspekt der Pflege naher Angehöriger erweitert. Hierfür wurde auf dieser Projektstelle ein Pflegeleitpfaden entwickelt, der den Hochschulangehörigen einen ersten Überblick zum Thema ‚Pflege‘ verschafft und Betroffenen AnsprechpartnerInnen in Gießen und Umgebung nennt. Das Projekt ‚Pflegeleitpfaden‘ hat sich aus der Zusammenarbeit von VertreterInnen der Hessischen Hochschulen im Bereich Familienfreundlichkeit entwickelt und wird von den Hochschul-Frauenbeauftragten unterstützt.

Aufgabenbereiche des Service Familiengerechte Hochschule konnten nach Ablauf des Professorinnenprogramm I zum Teil von Mitarbeiterinnen der Zentralen Frauenbeauftragten übernommen werden.

<https://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/familienfreundlich>



WÜRDIGUNG DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG HELGE-AGNES-PROSS- FÖRDERPREIS

Im Zuge der Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts richtete die Justus-Liebig-Universität Gießen unter Federführung der Frauenbeauftragten den Helge-Agnes-Pross-Förderpreis ein. Mit dem fachbereichsübergreifenden Preis werden exzellente Qualifikationsarbeiten ausgezeichnet und gefördert, die ein für die Frauen- und Geschlechterforschung relevantes Thema bearbeiten und durch die systematische Integration der Gender-Perspektive einen besonderen Erkenntnisgewinn für das jeweilige Fach liefern. Die Intention dieses Förderpreises liegt in der Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauen- und Geschlechterforschung und der damit einhergehenden nachdrücklichen Verankerung in Forschung und Lehre aller Fachbereiche. Die Justus-Liebig-Universität strebt damit eine Nachwuchsförderung in diesem innovativen Forschungsfeld an.

„Keine andere Wissenschaftlerin ihrer Zeit hat sich mit dieser Konsequenz und Nachhaltigkeit so stark für Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft eingesetzt wie Helge Agnes Pross. Ein universitärer Förderpreis, der die Bedeutung der Expertise junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an der Justus-Liebig-Universität hervorhebt, könnte keinen passenderen Namen tragen“, betont Marion Oberschelp, die Leistung und Bedeutung der berühmten Gießenerin, die als Namenspatin für den Förderpreis stand.

Der Preis richtet sich an Absolventinnen und Absolventen in Würdigung einer hervorragenden Abschlussarbeit an der Justus-Liebig-Universität Gießen sowie an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die an der Justus-Liebig-Universität an einem hervorragenden Dissertationsprojekt zu einer Themenstellung aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten. Kandidatinnen und Kandidaten können von ihren KollegInnen, BetreuerInnen oder GutachterInnen für den Förderpreis vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Der Preis ist in der Kategorie „Abschlussarbeiten“ mit 500 € dotiert. Für die Kategorie „Dissertationsprojekte“ ist das Preisgeld in Höhe von 4500 € ausschließlich für die einmalige Förderung der wissenschaftlichen Arbeit, beispielsweise als Beihilfe zu den Druckkosten oder zur Finanzierung einer Hilfskraft, vorgesehen und dient somit der weiteren finanziellen Unterstützung des Projekts.



Prof. Dr. Helge Agnes Pross (1927–1984)

Der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis

Mit der Namensgebung des Preises ehrt die Justus-Liebig-Universität die Soziologin und Begründerin des soziologischen Instituts der Universität Gießen, Prof. Dr. Helge Agnes Pross (1927–1984). Die bedeutende Soziologin lehrte zwischen 1965 und 1976 an der Gießener Universität und legte in dieser Zeit Studien zur Bildungschance von Mädchen (1969), zur Gleichberechtigung im Beruf (1973) und zur Lebenssituation von Hausfrauen (1975) vor. Mit ihrer wegweisenden Forschung gilt sie heute als Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland.

Im Juli 2012 konnte der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis erstmals ausgeschrieben werden. Über die Vergabe des Preises wurde in der Gleichstellungskommission der Justus-Liebig-Universität entschieden. Die Kommission kam daraufhin zu dem Entschluss, die exzellenten Dissertationsprojekte von Dr. Annette Cremer und Dr. Mirjam Horn auszuzeichnen.

Der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis wurde erstmals am 18. Juni 2013 in einer Feierstunde im Universitätshauptgebäude vom Präsidenten der Justus-Liebig-Universität Prof. Dr. Joybrato Mukherjee an die beiden Preisträgerinnen übergeben.

DIE PREISTRÄGERINNEN

Die Dissertation von Dr. Annette Cremer trägt den Titel „Mon Plaisir. Die Puppenstadt der Herzogin von Schwarzburg-Arnstadt (1666–1751) im Spannungsfeld zwischen weiblicher Selbstdarstellung und Kammerstück“. Bei Herzogin Auguste Dorothea von Schwarzburg handelt es sich um eine bislang unbekannte deutsche Hochadlige, deren Lebenswerk, eine von ihr aufgebauten Puppenstadt, ein einzigartiges Dokument ihres persönlichen Lebens und der exemplarischen Lebensverhältnisse des Hochadels darstellt. Durch archivalische Recherchen gelang Dr. Cremer der Nachweis, dass es sich bei den in der Puppenstadt dargestellten Szenen tatsächlich um eine Darstellung des Lebens der Fürstin handelt, die jedoch mitunter idealisiert wurden, um historisch-normativen Vorstellungen über Geschlechterkonventionen zu entsprechen. Als Reaktion auf den Preis sagte Dr. Cremer: „Es ist natürlich eine große Ehre! Ich verstehe den Preis einerseits als Auszeichnung von gender-relevanter Forschung und andererseits als persönliche Förderung und das ist natürlich ein doppeltes Lob!“

Dr. Mirjam Horn erhielt den Preis für ihr Dissertationsprojekt „Postmodern Plagiarisms: Cultural Agenda and Aesthetic Strategies of Appropriation in US-American Literature (1970–2010)“. Sie beschäftigte sich mit der absichtsvollen Textaneignung bei ausgewählten amerikanischen Autorinnen der postmodernen Literatur, die Material aus dem literarischen Kanon teilweise wortwörtlich in ihre eigenen Texte übernommen haben, ohne dies kenntlich zu machen. Bei einer dieser postmodernen Plagiatstrategien, Frau Horn

bezeichnet diese als ConText, handelt es sich um eine dezidiert feministische Variante absichtsvollen Aneignens, die sich vor allem Textfragmente einverleibt, die männliche Autorsubjekten zugeschrieben werden. Dr. Horn gelang es mit ihrer Arbeit die literaturwissenschaftliche Autorschaftsforschung um einen geschlechterkritischen Aspekt zu ergänzen. Auf die Frage, was ihr der Preis bedeute, antwortete sie: „Ich denke, der Preis ist ein sichtbares Signal für die Relevanz, aber auch für die anhaltende Notwendigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung über die Disziplinen hinweg. Deshalb freue ich mich sehr über diese Auszeichnung, die einer der wirkungsmächtigsten Frauen und Professorinnen an der JLU gewidmet ist, als Anerkennung meiner Arbeit in diesem Bereich, vor allem weil damit ein nicht unbedingt konsensfähiges Thema – das literarische Plagiat – Berücksichtigung findet.“

Im Rahmen des Professorinnenprogramm I konnte der Helge-Agnes-Pross-Förderpreis 2014 erneut ausgeschrieben werden. Die Gleichstellungskommission entschied sich zu Gunsten von Nassrin Sadeghi, die sich in ihrem Dissertationsprojekt „Paula Buber. Selbst- und Lebensentwürfe in ihrem Werk“ mit der in Vergessenheit geratenen Schriftstellerin Paula Buber und ihrem Werk aus einer genderspezifischen Perspektive auseinander setzt. Sadeghis literaturwissenschaftliches Projekt widmet sich der zeitlebens im Schatten ihres Mannes Martin stehenden Schriftstellerin Paula Buber, der Erschließung ihres heute in Vergessenheit geratenen Werkes und Bubers Auseinandersetzung mit kulturellen Weiblichkeitsbildern sowie individuellen Selbstentwürfen. Zu diesem Zweck recherchierte Sadeghi intensiv in Archiven und wertete die Korrespondenz von Paula und Martin Buber sowie den literarischen Nachlass von Paula Buber aus. Ein Großteil der zutage geförderten Quellen ist bisher unveröffentlicht und wurde im Zuge des Dissertationsprojektes erstmals untersucht. Die Preisverleihung fand am 22. Januar 2015 statt.

<https://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/gleichstellungskonzept/foerderpreis>

FEUERWEHRFONDS EINE FLEXIBLE FINANZIERUNGSMÖGLICHKEIT ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I wurde mit dem sogenannten Feuerwehrfonds eine strategische Reserve für innovative Gleichstellungsmaßnahmen geschaffen, um gezielt auf mögliche neue gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen und Handlungsbedarfe reagieren zu können oder in dringenden Fällen fernab von den Fristigkeiten der Ausschreibungsrunden anderer Maßnahmen agieren zu können.

Durch die Bereitstellung von Personalmitteln konnte beispielsweise die beim Studentenwerk Gießen angesiedelte Familienservicestelle Anschub finanziert werden. Die inzwischen aus Mitteln des Studentenwerks verstetigte Servicestelle bietet für Studierende Beratung und Informationen zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie und berät über Möglichkeiten der universitären oder städtischen Kinderbetreuung.

Im Rahmen des Feuerwehrfonds wurden auch kleinere Stipendien an Frauen und Familienväter vergeben, sofern abseits von Ausschreibungsrunden der Promotionabschlussförderung dringender Handlungsbedarf bestand, finanzielle Unterstützung zu leisten. Auf diese Weise konnten Gleichstellungskommission und Zentrale Frauenbeauftragte kurzfristig eingreifen und punktuell auch ohne Vorgaben aus Förderrichtlinien auf Bedarfe reagieren.

Daneben wurden auch Zuschüsse zu Reisekosten geleistet. So konnte es beispielsweise einer im Ausland lebenden Promovendin ermöglicht werden, zu ihrer Disputation an die JLU zurückzukommen. Einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin wurde die Teilnahme an einer wichtigen Konferenz finanziert, deren Kosten von ihr alleine gar nicht hätten getragen werden können. Aus Mitteln des Feuerwehrfonds

war es auch realisierbar, einer Bewerberin aus dem Oman die Reisekosten nach Gießen zu erstatten, damit sie sich im Rahmen eines Berufungsverfahrens für die Besetzung einer W2-Professur in Gießen vorstellen konnte. Über den Feuerwehrfonds war es der Gleichstellungskommission und der Zentralen Frauenbeauftragten zudem möglich, Tagungen im Themenfeld der Frauen- und Geschlechterforschung finanziell mitzutragen.

Am Gießener Graduiertenzentrum für Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS) wurden wiederum insgesamt drei Peer-Mentoring-Gruppen aus Mitteln des Feuerwehrfonds bezuschusst. Mit den Peer-Mentoring-Gruppen wurde eine Form der Karriereförderung am GGS geschaffen, die zur Selbstorganisation, Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung von statusgleichen oder ähnlichen Nachwuchswissenschaftlerinnen beigetragen haben. Bei den durch das Büro der Frauenbeauftragten geförderten Gruppen standen Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Karriere sowie Frauenförderung im Vordergrund.

Die in den vergangenen Jahren mit der Durchführung dieser Maßnahme gesammelten Erfahrungen werden in die anstehende Neuauflage des Gleichstellungskonzepts der JLU einfließen. Mithilfe der so identifizierten Bedarfe wird das Gleichstellungskonzept 2.0 strukturierte Wege der gezielten Einzelförderung und Unterstützung in gleichstellungsrelevanten Notlagen berücksichtigen können. Auf dem Weg der weiteren inhaltlichen Ausgestaltung des institutionell gefestigten Rahmens der Gleichstellungspolitik an der JLU stellt der Feuerwehrfonds einen wichtigen Zwischenschritt dar, der künftig von systematisierteren Formen individueller und kurzfristiger Unterstützung abgelöst werden wird.

GLEICHSTELLUNG
IM FOKUS
FÜNF JAHRE
PROFESSORINNEN-
PROGRAMM

AN DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN